

**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS
CURSO DE ESTADO-MAIOR CONJUNTO**

2016/2017



TRABALHO DE INVESTIGAÇÃO INDIVIDUAL

**CRISE DEMOGRÁFICA EM PORTUGAL. IMPACTOS PARA AS FORÇAS
ARMADAS E FORÇAS E SERVIÇOS DE SEGURANÇA**

**O TEXTO CORRESPONDE A TRABALHO FEITO DURANTE A
FREQUÊNCIA DO CURSO NO IUM SENDO DA RESPONSABILIDADE DO
SEU AUTOR, NÃO CONSTITUINDO ASSIM DOCTRINA OFICIAL DAS
FORÇAS ARMADAS PORTUGUESAS OU DA GUARDA NACIONAL
REPUBLICANA.**

**José Manuel Brito Sousa
MAJOR, CAVALARIA GNR**



INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS

CRISE DEMOGRÁFICA EM PORTUGAL. IMPACTOS
PARA AS FORÇAS ARMADAS E FORÇAS E SERVIÇOS
DE SEGURANÇA

MAJOR, CAVALARIA GNR José Manuel Brito Sousa

Trabalho de Investigação Individual do CEMC 2016/2017

Pedrouços 2017



**INSTITUTO UNIVERSITÁRIO MILITAR
DEPARTAMENTO DE ESTUDOS PÓS-GRADUADOS**

**CRISE DEMOGRÁFICA EM PORTUGAL. IMPACTOS
PARA AS FORÇAS ARMADAS E FORÇAS E SERVIÇOS
DE SEGURANÇA**

MAJOR, CAVALARIA GNR José Manuel Brito Sousa

Trabalho de Investigação Individual do CEMC 2016/2017

Orientador: CFR – M João Carlos Lourenço Piedade

Pedrouços 2017



Declaração de compromisso Antiplágio

Eu, **José Manuel Brito Sousa**, declaro por minha honra que o documento intitulado **Crise demográfica em Portugal. Impactos para as Forças Armadas e Forças e Serviços de Segurança** corresponde ao resultado da investigação por mim desenvolvida enquanto auditor do **Curso de Estado-Maior Conjunto 2016/2017** no Instituto Universitário Militar e que é um trabalho original, em que todos os contributos estão corretamente identificados em citações e nas respetivas referências bibliográficas.

Tenho consciência que a utilização de elementos alheios não identificados constitui grave falta ética, moral, legal e disciplinar.

Pedrouços, **19 de junho de 2017**

José Manuel Brito Sousa



Agradecimentos

Atendendo a que este trabalho se constituiu numa dimensão e profundidade significativa, quer no que respeita aos limites da sua forma, quer certamente à especificidade do seu conteúdo, a sua elaboração não teria sido possível sem o precioso contributo de algumas das pessoas que irei referir.

Compete-me pois agradecer a todos aqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram decisivamente para a realização deste objetivo e a quem presto a minha sincera homenagem. Nesse sentido, as minhas primeiras palavras são dedicadas à minha família, a minha esposa Talma e o meu filho Rafael. As horas infindáveis investidas neste projeto retiraram-me o espaço dedicado com que sempre os envolvi, situação que, no entanto, nunca proporcionou o seu alheamento pela minha causa, permanentemente incentivando-me e encorajando-me a dar por finalizada esta jornada.

Não poderia também deixar de enaltecer o estimado e douto contributo do meu orientador, o Exm.º Sr. Capitão de Fragata-Marinha João Carlos Lourenço Piedade pela ajuda descomplicada, compreensão e permanente disponibilidade, facultando os elementos necessários e pertinentes e orientando objetivamente o presente estudo.

É de inteira justiça também salientar a inestimável e inesquecível colaboração demonstrada pelo Exm.º Sr. Coronel Tirocinado de Artilharia Lúcio Barreiros dos Santos, SubDiretor do CIDIUM, pela sua constante preocupação na disponibilização de fontes primárias e secundárias, bem como dos doutos pareceres, que muito valorizaram este trabalho de investigação individual.

À Professora Doutora Teresa Ferreira Rodrigues, do Departamento de Estudos Políticos da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, autora de inúmeras obras publicadas e relativas à problemática da Demografia, atento aos horizontes despertados e aos vetores de investigação por ela apontados.

Aos entrevistados, todos eles Oficiais Gerais ou Oficiais Superiores, pela dedicada disponibilidade perante a minha solicitação, demonstrando um elevado conhecimento pelos fenómenos ora estudados e que muito contribuiu para o desenvolvimento deste ensaio.

Por fim, aos docentes e auditores do CEMC 2016/2017 a quem recorri, pela crítica, discussão, estímulo, camaradagem e amizade sempre demonstrada na realização deste trabalho.



Índice

Introdução	1
1. Metodologia e base conceptual	6
1.1. Metodologia	6
1.2. Base conceptual	8
2. Demografia e crise demográfica	18
2.1. Dimensão Demográfica em Portugal	18
2.2. Crise demográfica: Cenários negativos próximos	22
2.3. Soluções teoricamente possíveis.....	26
3. Recursos Humanos das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana	29
3.1. Forças Armadas	29
3.1.1. Efetivo e candidatos à prestação de serviço militar na categoria de Praças em Regime de Contrato.....	29
3.1.1.1. Marinha	29
3.1.1.2. Exército	30
3.1.1.3. Força Aérea Portuguesa	31
3.2. Guarda Nacional Republicana	32
3.2.1. Efetivo e candidatos à prestação de serviço militar na categoria de Guardas dos Quadros Permanentes	32
3.3. Dia da Defesa Nacional	34
3.4. Demografia, Forças Armadas e Guarda Nacional Republicana	38
4. Apresentação e análise dos resultados das entrevistas.....	40
Conclusões e recomendações	48
Bibliografia.....	52

Índice de Anexos

Anexo A - Recrutamento e situação dos cidadãos em relação ao Serviço Militar	Anx A-1
Anexo B - Formas de relacionamento dos cidadãos com as Forças Armadas	Anx B-1

Índice de Apêndices

Apêndice A - Modelo de Análise	Apd A-1
Apêndice B - Guião da entrevista.....	Apd B-1



Apêndice C - Perguntas e segmentos de resposta..... Apd C-1

Apêndice D - Respostas por entrevistado e segmento de resposta..... Apd D-1

Índice de Figuras

Figura 1 - Valores estimados e projetados do ISF, Portugal, 1980-2040..... 23

Figura 2 - Valores referentes à esperança média de vida, homens, Portugal, 1980-2040... 24

Figura 3 - Valores referentes à esperança média de vida, mulheres, Portugal, 1980-2040. 24

Figura 4 - Valores projetados para o saldo migratório, Portugal, 1980-2040 25

Figura 5 - Evolução da predisposição para o ingresso nas FFAA, em % 35

Figura 6 - Predisposição para ingresso nas FFAA, por género, em % 35

Figura 7 - Evolução da situação escolar dos participantes no DDN, em % 36

Figura 8 - Predisposição para ingresso nas FFAA em 2016, por escolaridade, em % 36

Figura 9 - Motivos que justificam a intenção de ingresso nas FFAA, em % 37

Figura 10 - Motivos que justificam a intenção do não ingresso nas FFAA, em % 37

Figura 11 - Recrutamento e situação dos cidadãos em relação ao Serviço Militar... Anx A-1

Figura 12 - Formas de relacionamento dos cidadãos com as Forças Armadas Anx B-1

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Sistematização de conceitos 16

Tabela 2 - Taxa de crescimento populacional segundo os Censos, em %..... 18

Tabela 3 - População residente total, por sexo, em milhares de indivíduos..... 19

Tabela 4 - População residente por grupo etário 19

Tabela 5 - ISF e taxa bruta de reprodução, em % 20

Tabela 6 - Taxa bruta de natalidade, em % 20

Tabela 7 - Indicadores de envelhecimento, segundo os Censos, em % 21

Tabela 8 - Taxa bruta de mortalidade e índice de mortalidade infantil, em % 21

Tabela 9 - Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório, em % 22

Tabela 10 - Cenários prospetivos médios para a população, Portugal, 2010-2030..... 26

Tabela 11 - Realidades demográficas. Situação atual e respostas possíveis 27

Tabela 12 - Efetivo da Marinha para a categoria de Praças, em RC, desde 2011 até 2016 29

Tabela 13 - Número de candidatos para prestar serviço efetivo em RC na Marinha, desde 2011 até 2016 30



Tabela 14 - Escolaridade dos candidatos à prestação de serviço efetivo em RC para a categoria de Praças da Marinha, em 2015 e 2016	30
Tabela 15 - Evolução do efetivo do Exército, da categoria de Praças, por género, desde 2011 até 2016.....	30
Tabela 16 - Número de candidatos para prestar serviço efetivo em RC, no Exército, e respetiva escolaridade, entre 2011 e 2016.....	31
Tabela 17 - Evolução do efetivo da FAP, da categoria de Praças, por género, desde 2011 até 2016	32
Tabela 18 - Número de candidatos para prestar serviço efetivo em RC, na FAP, por género	32
Tabela 19 - Evolução do efetivo da GNR, passagens à situação de reserva e de reforma, e óbitos, desde 2011 até outubro de 2016	33
Tabela 20 - Entradas no QP para a categoria de Guardas da GNR, desde 2011 até outubro de 2016	33
Tabela 21 - Escalões etários para a categoria de Guardas da GNR, desde 2011 até outubro de 2016.....	33
Tabela 22 - Número de candidatos e respetiva escolaridade, para o CFG, desde 2011 até outubro de 2016.....	34
Tabela 23 - Painel de entrevistados	40
Tabela 24 - Resultados da Pergunta n.º 1	41
Tabela 25 - Resultados da Pergunta n.º 2	41
Tabela 26 - Resultados da Pergunta n.º 3	42
Tabela 27 - Resultados da Pergunta n.º 4	43
Tabela 28 - Resultados da Pergunta n.º 5	43
Tabela 29 - Resultados da Pergunta n.º 6	44
Tabela 30 - Resultados da Pergunta n.º 7	44
Tabela 31 - Resultados da Pergunta n.º 8	45
Tabela 32 - Resultados da Pergunta n.º 9	45
Tabela 33 - Resultados da Pergunta n.º 10	46
Tabela 34 - Resultados da Pergunta n.º 11	46
Tabela 35 - Modelo de Análise.....	Apd A-1



Resumo

Em Portugal, a diminuição de nascimentos, da fecundidade e da mortalidade, a aceleração do envelhecimento, o decréscimo da população em idade ativa e o acentuar da emigração, revelam a existência de uma crise demográfica. Assim, pretende-se avaliar as consequências que, a médio e a longo prazo, esta crise terá no recrutamento e na renovação do efetivo na categoria de Praças, das Forças Armadas (FFAA), e de Guardas, da Guarda Nacional Republicana (GNR).

Este estudo assenta na análise documental e em entrevistas semiestruturadas a uma amostra não-probabilística intencional, baseando-se numa estratégia de investigação qualitativa e num estudo de caso, de natureza empírica e descritiva, relacionado com estas instituições.

Atento ao fenómeno, constata-se uma tendência decrescente a médio e a longo prazo da curva demográfica, com efeitos na qualidade, género e número de efetivos e candidatos, desta categoria, às FFAA. Na GNR, a crise demográfica não tem produzido efeitos no número de candidatos, excetuando no seu efetivo, em resultado de políticas orçamentais restritivas. A fim de inverter esta tendência nas FFAA, gizou-se um modelo assente num conjunto de medidas corretivas que promovam o recrutamento e a renovação do seu efetivo.

Palavras-chave

Crise demográfica, Demografia, Forças Armadas, Guarda Nacional Republicana, Recrutamento, Seleção.



Abstract

In Portugal, the decline of the births, fertility and mortality, the acceleration of aging, the decrease in the population of working age and the increase in emigration, reveal a demographic crisis. Therefore, this study pretends to evaluate the consequences, in the medium and long term, of this crisis in the recruitment and renewal in Soldiers' category of the Armed Forces (AF) and Guards, of the National Republican Guard (NRG).

This study is based on documental analysis and semi-structured interviews with an intentional non-probabilistic sample, based on a qualitative research strategy and on a case study, empirical and descriptive, related to these institutions.

Considering the phenomenon, it was verified a decreasing trend in the medium and long term of the demographic curve, with effects on the quality, gender and number of personnel and candidates, of this category, for the AF. At NRG, the demographic crisis has had no effect on the number of candidates, with the exception in its staff as a result of restrictive budget policies. In order to reverse this trend in the AF, a model based on a set of corrective measures was proposed to promote the recruitment and renewal of its staff.

Keywords

Armed Forces, Demographics, Demographic Crisis, Recruitment, Republican National Guard, Selection.



Lista de abreviaturas, siglas e acrónimos

C

CFG – Curso de Formação de Guardas

D

DDN – Dia da Defesa Nacional

DGRDN – Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional

DSPSM – Direção de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar

E

EMFAR – Estatuto dos Militares das Forças Armadas

EMGNR – Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana

F

FAP – Força Aérea Portuguesa

FFAA – Forças Armadas

FFSS – Forças e Serviços de Segurança

G

GNR – Guarda Nacional Republicana

I

INE – Instituto Nacional de Estatística

ISF – Índice Sintético de Fecundidade

IUM – Instituto Universitário Militar

L

LDN – Lei da Defesa Nacional

M

MDN – Ministério da Defesa Nacional

O

OE – Objetivos Específicos

OG – Objetivo Geral

Q

QC – Questão Central

QD – Questões Derivadas

QP – Quadros Permanentes

R

RC – Regime de Contrato



RRC – Repartição de Recrutamento e Concursos

RV – Regime de Voluntariado

S

SD – Segurança e Defesa



Introdução

A problemática da demografia é um dos desafios mais emergentes para o futuro das sociedades, ocupando as agendas mediáticas e políticas da Europa e do Mundo. Face à sua dinâmica, é preponderante para as várias dimensões da Segurança extrapolando a sua área de estudos científicos, pelo que deve ser considerada, cada vez mais, um objeto de estudo estratégico no âmbito da Segurança e Defesa (SD), bem como um meio fundamental para as decisões deste tipo de políticas (Rodrigues, 2013, p.1).

Em Portugal, os setores da sociedade relacionados com a SD têm demonstrado preocupação com a Demografia e a Segurança. A esta realidade associam-se fragilidades, consubstanciadas: - na dificuldade de controlo do espaço aéreo e marítimo, que poderá ser acentuada com o aumento da Plataforma Continental; - na assimetria populacional entre o litoral e o interior do país; - na redução do número de jovens e no acentuar do número de idosos, o que implica um considerável envelhecimento sustentado e duplicado; - no aumento da idade média dos residentes ativos com implicações no mercado de trabalho e na sustentabilidade dos sistemas sociais; - no aumento da migração num quadro económico pouco favorável, situação que se arrasta há vários anos (Rodrigues, 2013, p.2).

O problema agrava-se ao considerar-se que, fruto das dificuldades financeiras e económicas, muitos portugueses situados nas faixas etárias com capacidade de reprodução, ao emigrarem, terão a forte possibilidade de criar os seus filhos noutros países. Paralelamente, o agudizar do processo de envelhecimento da população e da contração da população ativa portuguesa, exponenciam a inevitabilidade do declínio demográfico.

Esta situação terá impactos a médio e a longo prazo nas Forças Armadas (FFAA) e nas Forças e Serviços de Segurança (FFSS), porque poderá reduzir-se o leque de recrutamento para as respetivas fileiras. Sem voluntários, estas instituições poderão ver condicionada a renovação do efetivo, bem como a qualidade dos seus candidatos no que à formação e às qualificações académicas diz respeito, uma vez que o universo de escolha será menor. Em consequência, face a esta vulnerabilidade, um dos pilares do Estado, a Segurança, poderá estar em causa.

Apesar de existirem bastantes e conceituados estudos, em todas as áreas científicas, que abordam a temática da demografia e as consequências resultantes do inevitável declínio demográfico, considera-se que ainda está precocemente analisado os seus possíveis impactos, a médio e a longo prazo, no recrutamento e na seleção de candidatos para as fileiras das FFAA e das FFSS.



Para além do interesse que o tema desperta no investigador, o estudo da demografia e a criação de um modelo que possa sintetizar as medidas corretivas possíveis e pertinentes, pode revelar-se essencial para a sustentabilidade das organizações que, em Portugal, detêm responsabilidades no domínio da SD.

Este estudo está enquadrado no ramo das Ciências Militares, ramo autónomo do conhecimento, cujo domínio de aplicação é a área da SD e que em termos científicos pertence à área geral das Ciências Sociais, através da área específica das Ciências Políticas e da subárea específica dos Estudos de Políticas (Raleiras, 2011, p.1).

O objeto de estudo é o recrutamento nas FFAA e nas FFSS. Nesse sentido, serão abordadas as consequências do impacto da crise demográfica em Portugal na manutenção, a médio e a longo prazo, do efetivo necessário ao cumprimento das missões específicas destas instituições.

Face ao vasto universo de instituições com responsabilidades na área da SD, há necessidade de delimitação clara do respetivo campo de investigação. Assim, atento ao nível de experiência do investigador, da literatura consultada, das teorias estudadas, bem como das ideias de fontes externas, ir-se-á proceder à delimitação do tema nos domínios tempo, espaço e conteúdo.

Em relação ao domínio tempo, o estudo será delimitado à materialização dos valores da demografia e os seus impactos para as FFAA e FFSS no passado e projetados para o médio e o longo prazo. Relativamente ao passado, caracterizar-se-á a evolução da demografia em Portugal desde as últimas décadas, a fim de se ter uma noção da evolução comparativa e progressiva da respetiva curva demográfica. Dado o universo demográfico mais reduzido de candidatos às FFAA e às FFSS, estabelecer-se-á a evolução do número de candidatos nestas instituições, desde o ano 2011 até 2016. Em relação à projeção a médio e a longo prazo, atento a que este estudo se enquadra também na área específica das Ciências Políticas e da subárea específica dos Estudos de Políticas, ir-se-á caracterizar a evolução da curva demográfica geral e do número de candidatos, tomando como referencial o ciclo normal correspondente a uma legislatura política. Nesse sentido, o médio prazo corresponderá a uma projeção até quatro anos, isto é, entre 2016 e 2020, sendo o longo prazo estabelecido para um período superior a quatro anos, ou seja, de 2020 a 2040.

Quanto à delimitação no domínio espaço, ir-se-á investigar a realidade traduzida em dados indicativos dos valores da demografia geral e dos efetivos e número de candidatos às



FFAA e às FFSS que incidam sobre o Território Nacional, como um todo. Evitar-se-á, deste modo, a caracterização dos dados relativos a qualquer uma das divisões administrativas do país, em razão de se tentar evitar perceções incorretas sobre valores parciais eventualmente díspares com a realidade total do universo em estudo.

Quanto à delimitação do conteúdo, procurar-se-á investigar a categoria de Praças, em Regime de Contrato (RC) dos três Ramos das FFAA, e a categoria de Guardas, da Guarda Nacional Republicana (GNR), instituição que se encontra integrada nas FFSS. A razão desta opção, prende-se com a necessidade de gizar um modelo que corrija a tendência decrescente em que se encontra o efetivo desta categoria, em ambas as instituições. Outro motivo prende-se com a importância que estes militares têm no seio do regular funcionamento institucional, estando o seu declínio associado à eventual redução da atividade operacional e as respetivas consequências para a salvaguarda do interesse público. A opção pela GNR ocorre, fundamentalmente, por esta ser uma instituição que assenta num tronco comum às FFAA, por possuir uma natureza e condição militar. Por outro lado, o facto do investigador pertencer aos Quadros Permanentes (QP) da GNR teve um peso considerável, uma vez que poderá analisar, com algum conforto, uma instituição que conhece bem.

O objetivo geral (OG) desta investigação, é avaliar os efeitos da crise demográfica em Portugal para o recrutamento de efetivo para as FFAA e GNR. Para alcançar este OG definimos os seguintes objetivos específicos (OE):

- OE1: Caracterizar a evolução da curva demográfica em Portugal e a sua projeção a médio e a longo prazo;
- OE2: Descrever a evolução do efetivo das FFAA e da GNR e a sua projeção a médio e a longo prazo;
- OE3: Descrever a evolução do número de candidatos às FFAA e à GNR e a sua projeção a médio e a longo prazo;
- OE4: Caracterizar a curva demográfica em Portugal e as suas implicações, a médio e a longo prazo, sobre a qualidade (qualificações) e o género dos candidatos às FFAA e à GNR;
- OE 5: Avaliar e analisar as medidas corretivas possíveis e atinentes à criação de um modelo sustentável de recrutamento e renovação do efetivo das FFAA e da GNR.

A fim de orientar de forma precisa, concisa e unívoca a recolha de informação, para melhor compreender a natureza dos fenómenos, e por forma a tornar adequada, exequível e



aceitável esta investigação, formulámos a seguinte questão central (QC):

- QC: Quais são as consequências que, a médio e a longo prazo, a crise demográfica em Portugal terá no recrutamento e na renovação do efetivo das FFAA e da GNR?

Decorrentes da QC, seguidamente são expostas as questões derivadas (QD) a serem respondidas:

- QD1: Qual é a evolução e a projeção a médio e a longo prazo da curva demográfica em Portugal?

- QD2: Que evolução e projeção terá o efetivo das FFAA e da GNR a médio e a longo prazo?

- QD3: Como evoluiu e qual será a projeção a médio e a longo prazo do número de candidatos às FFAA e à GNR?

- QD4: Quais são os efeitos que a curva demográfica em Portugal teve e terá, a médio e a longo prazo, sobre a qualidade (qualificações) e o género dos candidatos às FFAA e à GNR?

- QD5: Quais são as medidas corretivas que poderão ser gizadas, a fim de produzirem efeitos para um modelo sustentável de recrutamento e renovação do efetivo das FFAA e da GNR?

Em termos da metodologia utilizada, atento à necessidade de interpretação dos fenómenos sociais plasmados nos padrões dos dados recolhidos, resultantes da análise documental e das entrevistas semiestruturadas, será utilizada uma estratégia de investigação qualitativa. Esta estratégia permitirá colmatar o reduzido conteúdo bibliográfico existente associado ao objeto de estudo, promovendo a compreensão em profundidade do fenómeno.

O desenho de pesquisa implementado baseou-se num estudo de caso, de natureza empírica e descritiva associada à estratégia de investigação qualitativa, caracterizando-se o fenómeno demográfico e as suas implicações no que diz respeito ao recrutamento e renovação do efetivo das FFAA e da GNR. Relativamente às técnicas de recolha de dados, procedeu-se à análise documental escrita clássica e à análise não documental, através de observações não participantes, nomeadamente entrevistas semiestruturadas aplicadas a uma amostra não-probabilística intencional que, embora não permita generalizações dos resultados, garante a seleção de elementos que melhor conhecimento detêm sobre o fenómeno de estudo (Santos, et al, 2016, p. 73).

Neste estudo estabeleceu-se uma sequência lógica de investigação, estruturando-se em



capítulos, que correspondem às QD. Para além do capítulo inicial de natureza metodológica e conceptual, assente nos conceitos de demografia, crise demográfica, recrutamento e seleção, que permitirão criar e desenvolver o quadro conceptual necessário à construção do respetivo modelo de análise (Cf. Apêndice A), o trabalho contém ainda mais três capítulos.

No segundo capítulo, descreve-se o enquadramento da dimensão demográfica e da crise demográfica, caracterizando a evolução das projeções, os cenários negativos mais próximos e as suas consequências, terminando-se com soluções teoricamente possíveis.

No terceiro capítulo, caracteriza-se os Ramos das FFAA e a GNR, no que diz respeito à categoria de Praças e de Guardas destas instituições, realçando a evolução da situação dos candidatos e do respetivo efetivo. Este capítulo termina com a correlação das preocupações demográficas elencadas no capítulo anterior e as suas implicações para os efetivos das FFAA e da GNR.

No quarto capítulo, efetua-se a apresentação, análise e discussão dos resultados das entrevistas, procurando a sua interpretação e avaliação, por forma a estabelecer-se uma ligação entre os objetivos da pesquisa, os resultados obtidos e a fundamentação teórica.

Por fim, nas conclusões, destacam-se as respostas às QD e à QC, a apresentação dos contributos para o conhecimento, as limitações e as recomendações finais. Nesse sentido, com este estudo propõe-se fomentar o início do desenvolvimento de outras posteriores e profundas análises, que incidam sobre a temática da demografia e o seu impacto nas FFAA e nas FFSS.



1. Metodologia e base conceptual

1.1. Metodologia

Relativamente à metodologia utilizada e antes de se passar à definição da estratégia adotada, bem como ao respetivo desenho de pesquisa, será concretizado o que se encontra estabelecido e previsto, quer na NEP/ACA-010, de Set 2015 e na NEP/ACA- 018, de Set 2015, do Instituto Universitário Militar (IUM), quer na publicação “Orientações Metodológicas para a elaboração de Trabalhos de Investigação”, de janeiro de 2016, também do IUM (Santos, et al, 2016).

Face ao necessário percurso de investigação e a fim de colmatar a pouca experiência do ora investigador, a fase exploratória contribuiu para que a definição do posicionamento ontológico e epistemológico deste estudo se enquadrasse, respetivamente, no construtivismo¹ e no interpretativismo².

Nesta fase, procedeu-se às leituras preliminares de fontes primárias e secundárias, com carácter crítico, seleccionando-se as obras e trabalhos pertinentes, atento à ligação à QC da investigação, à dimensão exequível do programa de leitura e à orientação para os elementos de análise e interpretação, tentando abordar definições diversificadas. As leituras preliminares basearam-se em Trabalhos de Investigação Individual e outros trabalhos académicos constantes no repositório bibliotecário do IUM, assim como artigos publicados em revistas científicas e obras de autores conceituados que fazem parte da presente bibliografia, nos quais se abordaram assuntos relacionados com a temática da demografia, da crise demográfica, do recrutamento e seleção, bem como das FFAA e da GNR.

As leituras preliminares foram integradas com entrevistas exploratórias, no sentido de poder alargar o campo de investigação. Estas entrevistas foram conduzidas de forma não-diretiva, procurando obter um conhecimento mais profundo do tema em estudo. Foram alvo destas entrevistas a Professora Doutora Teresa Ferreira Rodrigues³, o Sr. Coronel Tirocinado de Artilharia Lúcio Barreiros dos Santos do IUM, o Chefe da Repartição de Planeamento e o Chefe da Repartição de Recrutamento e Concurso (RRC), ambos da GNR. O levantamento

¹ O construtivismo defende que os fenómenos sociais e os seus significados são produzidos pela interação social e estão em constante reconstrução. Assim, não há lugar para a existência de um conhecimento global, mas apenas versões específicas, dependentes do indivíduo, do meio e do tempo (Santos, et al., 2016, p. 18).

² O interpretativismo defende o respeito pelas diferenças entre as pessoas e os objetos das ciências sociais, exigindo que o cientista compreenda o significado subjetivo da ação social (Santos, et al., 2016, pp. 19 e 20).

³ Professora no Departamento de Estudos Políticos da FCSH/UNL. Coordena o “Grupo de Investigação População e Prospetiva” e é autora de centena e meia de artigos e seis livros publicados nas áreas das migrações, mortalidade, envelhecimento, análise prospetiva e planeamento, e segurança.



do Estado da Arte, consubstanciado nas leituras preliminares, nas entrevistas exploratórias e na posterior consolidação da literatura, serão a base essencial deste estudo e servirão para fundamentar as considerações que serão apresentadas no final e durante a sua realização.

Após a definição do posicionamento teórico e face à natureza do problema a estudar, será criado um modelo de análise assente numa estratégia de investigação qualitativa, com raciocínio indutivo, de natureza empírica e descritiva, uma vez que a interpretação dos fenómenos sociais e a atribuição dos respetivos significados é feita a partir de padrões encontrados nos dados recolhidos. Isto é, através da observação e da recolha de dados descritivos, a partir da análise documental e das entrevistas semiestruturadas, bem como das suas respetivas associações, irão estabelecer-se generalizações necessárias à formulação de uma teoria que, por sua vez, possa responder às QD e à QC da investigação.

Relativamente ao desenho de pesquisa que será implementado, terá por base um estudo de caso, de natureza empírica e descritiva, assente na caracterização do fenómeno da demografia e as suas implicações para o recrutamento e a renovação do efetivo das FFAA e da GNR.

As técnicas de recolha de dados serão consubstanciadas em análises documentais escritas clássicas e em análises não documentais, através de observações não participantes, nomeadamente entrevistas semiestruturadas. Estas entrevistas serão realizadas aos responsáveis máximos pelos recursos humanos dos três Ramos das FFAA, os Diretores das Direções dos Recursos Humanos e de Pessoal, bem como aos responsáveis pela condução da política de recrutamento para as FFAA, ao nível da Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN) e da Direção de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar (DSPSM), ambas do Ministério da Defesa Nacional (MDN). Relativamente à GNR, realizar-se-á uma entrevista ao Chefe da RRC. A opção pelas entidades referidas resulta do facto de pressupor que possuem a garantia do conhecimento estrutural do fenómeno em estudo, do ponto de vista operacional, estratégico e político.

O presente trabalho é composto por capítulos de investigação, os quais deverão promover as respostas às QD. Na fase da análise de dados tentar-se-á obter, através das técnicas de recolha de dados já mencionadas, as respostas para cada uma das QD, materializadas nos capítulos correspondentes, respostas essas projetadas na fase conclusiva. A análise dos dados recolhidos das entrevistas realizadas será feita segundo uma modalidade de amostragem não-probabilística e intencional que, embora não permita generalizações dos



resultados, garante a seleção estratégica de casos de entidades que melhor conhecimento detêm sobre o fenómeno em estudo com vista à resposta específica à QC e às QD. Ainda na análise dos dados, será efetuada uma análise de conteúdo, do tipo temática ou categorial, composta pelas seguintes etapas: - transcrição; - leitura; - análise descritiva; - construção de sinopses; - análise interpretativa.

Prosseguindo-se para a fase conclusiva deste estudo, efetuar-se-á a ligação entre os objetivos da pesquisa, os resultados obtidos e a fundamentação teórica, por forma a poderem ser interpretados, apresentados, avaliados e discutidos. Nesta fase, destacam-se as grandes linhas do procedimento metodológico adotado, a resposta às QD e à QC, finalizando-se a presente investigação com a apresentação de conclusões dedutivas, as implicações, os contributos para o conhecimento, as limitações resultantes e as recomendações.

1.2. Base conceptual

A fim de permitir estabelecer os alicerces do modelo de análise a construir e desenvolver o respetivo quadro conceptual, é necessário definir alguns conceitos em redor do correspondente objeto de estudo, nomeadamente aqueles que integram o nosso tema: - demografia; - crise demográfica; - recrutamento; - seleção.

No que diz respeito à demografia, é através de um conjunto de técnicas e de procedimentos muito próprios que se lhe garante um espaço nas Ciências Sociais, pela evidência da sua unidade e autonomia científica. À demografia está associada a articulação de fenómenos populacionais pelo que, segundo Nazareth (1993, p. 883), “em sentido lato, abrange a história natural e social da espécie humana; em sentido restrito, abrange o conhecimento matemático das populações, dos seus movimentos gerais, do seu estado físico, intelectual e moral”.

É apenas com Jean Piaget, na segunda metade do século XX, que a demografia passa a ser considerada uma ciência em plano de igualdade com as outras ciências. Até essa altura, a demografia era ignorada pelas universidades dada a sua reduzida importância, sendo os seus fenómenos tratados de forma anexa a outras ciências (Bandeira, 2003, p.1). Este estatuto subalternizado era inclusive assumido por demógrafos conceituados, tal como Adolphe Landry, que considerava a demografia apenas um ramo da sociologia (Landry, 1944). Este condicionamento acabou por afastar a demografia das universidades, conduzindo-a a um estatuto de “ciência selvagem”⁴.

⁴ Expressão atribuída a Alfred Sauvy e a Louis Henry chamando à atenção para o facto da demografia não ter



Após a II Guerra Mundial, a fim de desprender a demografia desta classificação, Alfred Sauvy fundou dois institutos que permitiram a presença de demógrafos e demais investigadores, bem como promoveu o ensino da demografia na universidade. Estamos a falar da fundação do *Institut National d'Études Demographiques* e do *Institut de Démographie de l'Université de Paris* (Bandeira, 2003, p.2).

É através da obra “Demografia e Higiene da Cidade do Porto. Clima – População – Mortalidade, 1899” (Jorge et al, 1899) que se inicia o estudo da demografia em Portugal. Paralelamente às preocupações higienistas e sanitárias, é a partir dos anos 40 do século XX que se começa a articular também a mortalidade nos estudos demográficos.

Foi no Instituto Nacional de Estatística (INE) que se iniciou a institucionalização, do estudo, da análise e das comparações dos diversos dados estatísticos relacionados com a demografia, tendo surgido, em 1944, o Centro de Estudos Demográficos do INE. Este Instituto tinha a competência de estudar os problemas da população, nomeadamente os relativos à demografia, à higiene, à vida social e económica. Com a edição de junho de 1945 da Revista do Centro de Estudos Demográficos, iniciou-se o enquadramento dos dados estatísticos, nomeadamente o seu relacionamento no passado, no presente e as projeções futuras, integrando os mais diversos aspetos da vida social, nomeadamente morais, materiais, económicos e sanitários (Garrett, 1945, p.7).

Passou a ser evidente o crescente interesse pelo estudo e pela investigação demográfica em Portugal, sendo disso exemplo a criação, nos anos 50 e 60 do século XX, do Centro de Estudos Políticos e Sociais, financiado pelo governo português e que abordava o setor demográfico ultramarino ⁵.

Com a revolução de 1974, o maior produtor de estudos sobre a demografia passa a ser a academia. Assim, as universidades assumem o lugar anteriormente ocupado pelo Centro de Estudos Demográficos. Esta evolução permite um considerável aumento de trabalho produzido no âmbito da demografia, enquanto ciência, e o cruzamento desta com todas as variáveis que possam afetar o comportamento dos cidadãos⁶. Desta forma, aprofunda-se o estudo de novos conceitos, tais como o envelhecimento da população, a redução da

um “enraizamento académico antigo e consagrado” e que “era tributária da infraestrutura administrativa da estatística oficial, cuja finalidade não era principalmente científica”.

⁵ Centro de Estudos Políticos e Sociais do Instituto Superior de Ciências Sociais e Política Ultramarina (atual Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas), que iniciou as suas atividades em 1956.

⁶ Destaque para o mestrado em Demografia Histórica e Social da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa e para o mestrado em Demografia Histórica e História das Populações do Instituto de Ciências Sociais da Universidade do Minho.



fecundidade e os fluxos migratórios, que passam também a ser o seu objeto de estudo. Abordam-se também fenómenos mais específicos, tais como a mortalidade, as estruturas demográficas e as migrações, reduzindo-se, no entanto, os efeitos da nupcialidade e dos comportamentos que a população ativa e escolar produzem na demografia (Baptista, 2007, p.6).

Em relação à crise demográfica, esta é afeta à globalização e é geradora de comportamentos e de economias à escala mundial, com efeitos nas estruturas familiares. Nesse sentido, a demografia assume um papel fundamental ao consubstanciar o seu objeto numa lógica de interdisciplinaridade, consolidando o seu campo científico.

São os problemas demográficos, tais como a queda da fecundidade, que promovem a diminuição da população mais jovem e, conseqüentemente, o aumento do envelhecimento, que podem propiciar o colapso das sociedades contemporâneas. A crise demográfica resulta da conjugação de diversos destes fatores, nomeadamente o aumento da proporção de idosos inativos, as pressões migratórias com tendência a acentuar-se em locais de grande concentração de pessoas, desertificando e despovoando extensas regiões e aumentando as tensões sociais e xenófobas, o que representa uma grande fragilidade para os Estados (Bandeira, 2003, p.3). É necessário, portanto, estar atento às conseqüências das novas tendências e dinâmicas demográficas, bem como da complexidade do seu desenvolvimento.

Para finalizar a análise deste conceito refere-se que, nos países em desenvolvimento, os fatores relacionados com a elevada fecundidade associada a uma semelhante taxa de mortalidade, integrada em ciclos de grande fragilidade política, com a conseqüente crise de refugiados e de deslocados concentrados em grandes centros de aglomeração urbana, repletos de exclusão social e de miséria, constituem-se como obstáculos ao seu desenvolvimento e modernização.

Após esta abordagem sumária ao conceito de demografia, enquanto ciência social, e crise demográfica, enquanto conseqüência de fatores globais, prossegue-se com a conceptualização dos conceitos de recrutamento e seleção.

Existem vários autores cujos estudos se debruçam sobre estes dois conceitos. Para Rego et al. (2008, p.194), o recrutamento é o “conjunto de atividades levadas a cabo por uma organização com o objetivo fundamental de identificar um grupo considerável de candidatos, atraindo-os para a empresa e retendo-os pelo menos no curto prazo.”. Por sua vez, segundo Camara, Guerra e Rodrigues (2007, p.383) o recrutamento é “um processo que decorre entre



a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que correspondam ao perfil da função e reúnam condições para integrar a empresa.”. Outras definições foram adiantadas, como a de Sekiou et al. (2001, p.273) que refere que “é uma atividade que tem por objetivo o preenchimento de postos de trabalho oferecidos e vagos numa organização.”. Ou, como adianta Rocha (2010, p.154), é o “conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocupar determinados cargos na organização.”.

Após estas abordagens, pode-se avançar que o recrutamento visa a ocupação dos lugares considerados mais necessários, constituindo-se como uma mais-valia, pelo que deve promover a seleção dos candidatos com as características adequadas, “num processo rigoroso, na procura metódica de candidatos externos e na qualidade dos procedimentos de acolhimento e de integração.” (Peretti, 2004, p.215). O processo de recrutamento deve prever a noção de espaço e de tempo, fatores necessários à criação de um custo fixo adicional na estrutura de custos da organização, mediante um rigoroso e eficiente planeamento. Nesse sentido, devem ser analisadas “as alternativas que permitam, quer eliminar tarefas, quer reagrupá-las noutros campos existentes, evitando a criação ou manutenção de custos fixos, para posteriormente, aí sim, planear a quantidade e a qualidade dos recursos humanos necessários.” (Camara, Guerra e Rodrigues, 2007, p.402).

Segundo Reis (2011, p.5), o recrutamento tem por objetivo: - determinar as necessidades presentes e futuras, conjugando-as com o planeamento dos recursos humanos e a análise do trabalho a efetuar; - aumentar o número de candidatos qualificados com um custo mínimo para a organização; - aumentar a taxa de sucesso do subsequente processo de seleção reduzindo o número de candidatos subqualificados; - diminuir a probabilidade dos selecionados virem a deixar a organização, por não estarem suficientemente informados sobre esta; - ir ao encontro das responsabilidades legais e sociais da organização. Para este autor, é necessário analisar internamente os recursos humanos, determinar as suas necessidades e selecioná-los externamente segmentados num determinado mercado e diagnosticar aqueles que têm interesse. Só por fim, deve ser definida a técnica de recrutamento e iniciar o respetivo processo.

Face à necessidade de se garantir adequadamente a seleção oportuna e pontual de candidatos, no recrutamento deve-se procurar saber “em que consiste o trabalho, quais os aspetos que especificam o tipo de candidatos, quais os aspetos de trabalho que os candidatos chegam a conhecer, designadamente, o controlo da equipa onde se vai integrar e o estilo de liderança.” (Rocha, 2010, p.154).



Existem três tipos de recrutamento, consoante as vantagens e as desvantagens ponderadas perante cada necessidade. O recrutamento interno, realizado no interior da organização, visa selecionar alguém que, embora já imbuído da cultura organizacional, “deve passar pelas diferentes etapas do processo de recrutamento e, por vezes, ser sujeito aos mesmos testes que os candidatos externos.” (Peretti, 2004, p.218). Este processo de recrutamento terá em conta “a avaliação do desempenho, currículo e formação, a análise e descrição de funções, o planeamento de carreiras e as condições de promoção.” (Rocha, 2010, p.155). Para Reis (2011, p.8), ao optar por este tipo de recrutamento, a organização poderá movimentar verticalmente (promoção), ou horizontalmente (transferência ou transferência por promoção) os seus colaboradores. O recrutamento interno divide-se em escolha direta, concurso interno e “recomendar um amigo” (Camara, Guerra e Rodrigues, 2007, p.389). A escolha direta está vocacionada para o recrutamento para cargos de alta responsabilidade, garantindo a confiança ao colaborador escolhido, mas suscetível de criar conflitos entre a organização e os outros colaboradores (Reis, 2011, p.11). Por sua vez, o concurso interno permite ao colaborador interessado concorrer ao cargo anunciado pela organização (Camara, Guerra e Rodrigues, 2007, p.389). Por fim, “recomendar um amigo”, tem por base promover junto dos colaboradores que estes indiquem alguém com competência adequada ao cargo disponível (Camara, Guerra e Rodrigues, 2007, p.389).

Para Rocha (2010, p.155), há mais vantagens no tipo de recrutamento interno verificadas em torno dos fatores económicos, na celeridade do processo de seleção, promovendo a motivação e o incentivo no seio dos colaboradores. Ao mesmo tempo, este autor distingue também as desvantagens, nomeadamente, a possibilidade de desmotivação por parte dos colaboradores que não foram selecionados. Acrescenta-se também como desvantagem o conhecido *Princípio de Peter*⁷, que consiste no facto de “o desejo de se desembaraçar de um colaborador medíocre leva o responsável hierárquico a facilitar a sua promoção, motivando a ascensão hierárquica de colaboradores incompetentes.” (Peretti, 2004, p.219). Camara, Guerra e Rodrigues (2007, p.389), destacam como vantagens do recrutamento interno o facto de ter um custo inferior ao recrutamento externo, eliminando o risco de inadaptação na cultura da organização e permitindo desenvolver oportunidades de carreira, o que tem efeitos na motivação para toda a organização, comprometendo o

⁷ O Princípio de Peter, aplicado na administração, foi enunciado por Laurence J. Peter, dentro da Teoria Estruturalista da seguinte forma: “Num sistema hierárquico, todo o funcionário tende a ser promovido até ao seu nível de incompetência.” (Time, 1969).



colaborador selecionado. Para Reis (2011), as desvantagens do recrutamento interno estão associadas ao facto de não permitir a entrada de novos conhecimentos e de insatisfação das expectativas de colaboradores vindos de outras organizações, podendo provocar rotatividade excessiva em curto espaço de tempo, mantendo e conservando os aspetos negativos da organização, e eventuais conflitos entre colaboradores que concorrem para o mesmo cargo, bem como a frustração dos candidatos excluídos.

Um outro tipo de recrutamento é o recrutamento externo. Para Rocha (2010, p.155), “o recrutamento externo ocorre quando se procura preencher a vaga com pessoas estranhas à organização, isto é, com candidatos atraídos por métodos e técnicas de recrutamento.”. Normalmente as organizações recorrem a este tipo de recrutamento quando, perante uma necessidade específica, não possuem ninguém internamente devidamente habilitado. Pode também ser adotado por razões de política organizacional. No tipo de recrutamento externo, a organização pode optar por uma estratégia de recrutamento direto, ou através de empresas especializadas, consoante o tipo de cargo que está por preencher, ou a dificuldade da organização se identificar com o mercado onde procura colaboradores (Camara, Guerra e Rodrigues, 2007). A estratégia de recrutamento direto implica que a organização consulte o mercado recorrendo aos media, nomeadamente televisão, rádio, jornais e internet, ou recorre a empresas especializadas mediante o público-alvo a definir e quando o *outsourcing* se torna uma via para efetuar o processo de recrutamento e de seleção.

Neste tipo de recrutamento também são identificadas vantagens, tais como o enriquecimento organizacional ao nível de novas ideias e um maior dinamismo, assim como desvantagens, nomeadamente a morosidade do processo e o risco de seleção de candidatos inadequados (Gonçalves, 2014, p.19). Para Camara, Guerra e Rodrigues (2007), as vantagens apresentam-se através da celeridade do processo, novos colaboradores com iniciativa e com novas formas de pensar, criação de uma base de dados de futuros candidatos, reforço da organização como entidade empregadora e a sua visibilidade no mercado de trabalho. Quanto às desvantagens, para Reis (2011), o processo é mais demorado e caro, desmotiva os colaboradores internos pela falta de oportunidade confiada, menos seguro e de resultados imprevisíveis com a possibilidade de choque entre o diferente *know-how* do colaborador e das práticas da organização e, por fim, talvez nos conflitos de interesses entre colaboradores internos da organização e os colaboradores recrutados externamente.

Por fim, o recrutamento misto, que reúne, agrega e integra o conjunto de vantagens e



desvantagens dos outros dois tipos de recrutamento e que consiste na adoção de critérios, por parte da organização, que promovam a candidatura interna dos colaboradores e a candidatura externa dos interessados (Mendes, 2015, pp. 17 e 18).

Para Peretti (2004), o processo de recrutamento comporta, do ponto de vista teórico, dez fases: - necessidade de recrutamento; - análise; - definição da função; - prospeção interna; - prospeção externa; - triagem de candidaturas; - questionários; - entrevistas; - testes; - decisão. O processo termina quando o órgão responsável pelos recursos humanos tiver recebido todas as candidaturas (Sekiou et al., 2011).

Em relação ao conceito de seleção, é necessário a organização analisar inicialmente a função para, posteriormente, estabelecer o conteúdo e determinar, através das técnicas e dos métodos de seleção, quais as características do candidato e o perfil que mais se adequa à função analisada. Ou seja, a seleção visa “comparar os perfis dos candidatos com as exigências do cargo ou da função” (Rocha, 2010, p.157).

Sendo a vulnerabilidade humana uma evidência, é necessário um processo de seleção que contribua para escolher o melhor candidato para ocupar o posto de trabalho (Chiavenato, 2009). Para Rego et al. (2008, p.226), a seleção “é o processo através do qual as organizações escolhem as pessoas mais adequadas ao exercício de funções específicas depois de recrutadas ou atraídas”. No mesmo sentido, Sekiou et al. (2001, p.319) refere que a seleção “é um processo que para a organização consiste em escolher, entre vários candidatos, a pessoa que melhor satisfaz os requisitos do posto de trabalho a preencher e as necessidades dos parceiros, empregador e candidato, tendo em conta as condições contextuais.”. Por sua vez, Caetano e Vala (2002, pp.267 e 268) referem que “a seleção de pessoal deverá ser considerada como um meio para a organização se restabelecer dos meios humanos necessários para alcançar os seus objetivos e superar as suas necessidades.”

Assim, se o processo de seleção não é bem conduzido, isso implica enormes prejuízos para a organização, nomeadamente a perda de produtividade e de clientes, a danificação de equipamentos, a permanente situação de saúde débil, e outras (Caetano e Vala, 2002). A seleção, na ótica de Sarmento (2007), tem por objetivo: - delinear as características e exigências necessárias para determinado cargo, isto é, conhecer o desenho do cargo; - identificar e avaliar as características atuais e pontuais dos candidatos; - escolher o candidato após estabelecer uma comparação entre as características deste com o cargo pretendido.

Em relação ao processo de seleção, este ocorre após o processo de recrutamento estar



concluído, resumindo-se aos candidatos que reúnam as condições estabelecidas para o cargo visado. No processo de seleção as organizações devem respeitar as seguintes fases: - estabelecimento do perfil funcional a recrutar; - triagem e pré-seleção das potenciais candidaturas; - seleção final documentada; - acompanhamento do processo de integração dos candidatos (Reis, 2011, p.36).

Em relação às técnicas de seleção, “pode ser feita com recurso a várias técnicas e métodos, dependendo das características do cargo a preencher, do perfil do candidato ideal, dos meios disponíveis para o fazer e dos objetivos organizacionais.” (Reis, 2011, p.32). Estas técnicas, a entrevista de seleção, as provas de conhecimento ou de capacidade, os testes psicológicos, os testes de personalidade e algumas técnicas de simulação, visam estabelecer uma comparação entre as características do posto de trabalho e as do candidato (Chiavenato, 2009). Após a escolha da técnica, esta deve ser submetida imparcialmente a todos os candidatos (Sekiou et al., 2001).

As técnicas de recrutamento e de seleção devem ser as mais adequadas às alterações dos mercados e à forma como a organização pretende melhorar e valorizar os seus recursos humanos. Só da conjugação perfeita entre o recrutamento e a seleção resultará uma força de trabalho qualificada e motivada (Torres, 2011, p.12).

Far-se-á agora um paralelismo em relação aos conceitos de recrutamento e seleção, no que ao serviço militar diz respeito. A 4.^a Revisão Constitucional⁸, promoveu a normalização da Lei de Serviço Militar⁹, definindo um modelo de recrutamento assente no Regulamento da Lei do Serviço Militar¹⁰ e no Regulamento de Incentivos à Prestação de Serviço Militar no RC e no Regime de Voluntariado (RV)¹¹ (MDN, 2015, p.159). Estas implicações promoveram a desconstitucionalização da obrigatoriedade do serviço militar (1997), a entrada em vigor do novo quadro legal (2000) e um período transitório até à extinção do Serviço Militar Obrigatório (2004).

Nas FFAA, o recrutamento “tem por finalidade a admissão de cidadãos com o mínimo de 18 anos de idade, que se proponham prestar, voluntariamente, serviço militar efetivo nas Forças Armadas” (Art.º 13.º da Lei da Defesa Nacional (LDN)). Neste novo modelo,

⁸ Vide: Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro – 4.^a Revisão.

⁹ Vide: Lei n.º 174/99, de 21 de setembro – Lei do Serviço Militar, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de maio.

¹⁰ Vide: Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro – Aprova o Regulamento da Lei de Serviço Militar, alterado pelo Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de março.

¹¹ Vide: Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de setembro – Regulamento de incentivos à prestação de serviço militar em RC e em RV, alterado pelo Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de setembro.



conforme os Anexos A e B, o recrutamento é normal (em RV e em RC), especial (para os QP) e excecional (por Convocação e Mobilização). A seleção para o serviço militar, serve para aferir a aptidão psicofísica necessária para que um cidadão preste este serviço, sendo determinada pelas provas de classificação e seleção, nas quais se lhes atribui a classificação de Apto ou Inapto. É no apuramento das aptidões dos cidadãos considerados aptos, que se atribuem as respetivas áreas funcionais onde irão desempenhar funções.

Concluído que está o estabelecimento da ancoragem conceptual necessária à definição dos conceitos ímpares ao objeto de estudo e que enquadram o nosso tema, iremos de seguida analisar a dimensão do problema demográfico em Portugal, os cenários negativos próximos e as soluções teoricamente possíveis sem, no entanto, deixar de sistematizar, através da Tabela 1, as definições associadas aos autores suprarreferidos.

Tabela 1 - Sistematização de conceitos

CONCEITO	DEFINIÇÃO	AUTOR
Demografia	“Em sentido lato, abrange a história natural e social da espécie humana; em sentido restrito, abrange o conhecimento matemático das populações, dos seus movimentos gerais, do seu estado físico, intelectual e moral.”.	J. Nazareth
	“Apenas um ramo da sociologia com estatuto de ciência selvagem sem enraizamento académico, antigo e consagrado, tributária da infraestrutura administrativa da estatística oficial, cuja finalidade não era principalmente científica.”.	Alfred Sauvy e a Louis Henry
	“Enquadramento dos dados estatísticos, nomeadamente o seu relacionamento no passado, no presente e as projeções futuras, integrando os mais diversos aspetos da vida social, nomeadamente morais, materiais, económicos e sanitários.”.	A. Garret
Crise demográfica	“Conjugação de diversos fatores nomeadamente o aumento da proporção de idosos inativos, as pressões migratórias com tendência a acentuar-se em locais de grande concentração de pessoas, que desertificam e despovoam extensas regiões, aumentando as tensões sociais e xenófobas, e constituindo-se como uma grande fragilidade para os Estados.”.	M. Bandeiras
Recrutamento	“Visa a ocupação dos lugares considerados mais necessários, constituindo-se como uma mais-valia, pelo que deve promover a seleção dos candidatos com as características adequadas, num processo rigoroso, na procura metódica de candidatos externos e na qualidade dos procedimentos de acolhimento e de integração.”.	J. Peretti



Recrutamento		“Processo que decorre entre a decisão de preencher um cargo vago e o apuramento dos candidatos que correspondam ao perfil da função e reúnam condições para integrar a empresa.”.	P. Camara P. Guerra J. Rodrigues
		“É uma atividade que tem por objetivo o preenchimento de postos de trabalho oferecidos e vagos numa organização.”.	L. Sekiou
		“Conjunto de técnicas e métodos destinados a atrair candidatos capazes de ocupar determinados cargos na organização.”.	J. Rocha
	Interno	“Visa selecionar alguém que, embora já imbuído da cultura organizacional, deve passar pelas diferentes etapas do processo de recrutamento e, por vezes, ser sujeito aos mesmos testes que os candidatos externos.”.	J. Peretti
		“Tem em conta a avaliação do desempenho, currículo e formação, a análise e descrição de funções, o planeamento de carreiras e as condições de promoção.”.	J. Rocha
	Externo	“Ocorre quando se procura preencher a vaga com pessoas estranhas à organização, isto é, com candidatos atraídos por métodos e técnicas de recrutamento.”.	J. Rocha
	Misto	“Reúne, agrega e integra o conjunto de vantagens e de desvantagens dos outros dois tipos de recrutamento e que consiste na adoção de critérios, por parte da organização, que promova a candidatura interna dos colaboradores e a candidatura externa dos interessados.”.	C. Mendes
	Militar	“processo que tem por finalidade a admissão de cidadãos com o mínimo de 18 anos de idade, que se proponham prestar, voluntariamente, serviço militar efetivo nas Forças Armadas.”.	LDN
Seleção		“Visa comparar os perfis dos candidatos com as exigências do cargo ou da função.”.	J. Rocha
		“É o processo através do qual as organizações escolhem as pessoas mais adequadas ao exercício de funções específicas depois de recrutadas/atraídas.”.	A. Rego et al
		“Deverá ser considerada como um meio para a organização se restabelecer dos meios humanos necessários para alcançar os seus objetivos e superar as suas necessidades.”.	A. Caetano e J. Vala
		“Serve para determinar se um cidadão detém a aptidão psicofísica necessária para que preste o serviço militar mediante provas de classificação e seleção, nas quais se lhes atribui a classificação de <i>Apto</i> ou <i>Inapto</i> .”.	LDN

Fonte: (Autor, 2017)



2. Demografia e crise demográfica

2.1. Dimensão Demográfica em Portugal

Desde 1980 que Portugal sofre uma alteração demográfica profunda com diversos reflexos e implicações. Estas tendências sustentam-se, essencialmente, nos domínios da fecundidade, da mortalidade e da migração (Rodrigues e Xavier, 2013, p.60).

Tal como demonstra a Tabela 2, entre 1970 e 1981, assistiu-se a um aumento da taxa de crescimento médio da população, tendo esta vindo a decrescer, desde então, até 2011. Perante esta tendência, apenas se assistiu à sua inversão no período compreendido entre 1991 e 2001, retomando-se de seguida a trajetória descendente.

Tabela 2 - Taxa de crescimento populacional segundo os Censos, em %

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1960 - 1970	-0,257	-0,346	-0,176
1970 - 1981	1,243	1,398	1,102
1981 - 1991	0,034	0,040	0,029
1991 - 2001	0,489	0,504	0,474
2001 - 2011	0,197	0,093	0,294

Fonte: (INE e PORDATA, 2017)

Os valores associados ao número da população residente, é também apontado como indicador da diminuição populacional em Portugal. Assim, tal como indica a Tabela 3, desde 1960 e até 2010, assistiu-se a um crescimento da população residente, tendo estes valores sofrido uma inversão a partir desta data, situação que se mantém progressivamente até aos dias de hoje.

Mais preocupante são os dados sistematizados pela Tabela 4 referente à evolução da população residente, por escalão etário. O escalão situado entre os 18 e os 35 anos e os que o antecedem, são aqueles que nos termos da lei, poderão ter disponibilidade para ingressar nas FFAA e nas FFSS e, tal como se verifica, encontram-se em progressiva redução. Esta circunstância pressupõe, futuramente, uma diminuição considerável da população disponível para a prestação do serviço militar, com as céticas consequências que se farão sentir em termos de recrutamento e seleção.



Tabela 3 - População residente total, por sexo, em milhares de indivíduos

Anos	Sexo		
	Total	Masculino	Feminino
1960	8 865,0	4 245,0	4 620,0
1970	8 680,6	4 133,7	4 546,9
1980	9 766,3	4 700,7	5 065,6
1990	9 983,2	4 812,9	5 170,3
2000	10 289,9	4 965,3	5 324,6
2010	10 573,1	5 058,6	5 514,5
2011	10 557,6	5 042,0	5 515,6
2012	10 514,8	5 013,1	5 501,8
2013	10 457,3	4 976,9	5 480,4
2014	10 401,1	4 940,8	5 460,2
2015	10 358,1	4 912,6	5 445,5

Fonte: (INE e PORDATA, 2017)

Tabela 4 - População residente por grupo etário

ANO	0-04	05-09	10-14	15-19	20-24	25-29	30-34
1960	901 410	851 145	839 400	747 225	705 204	673 194	637 452
1970	789 355	849 785	812 710	730 900	628 040	518 735	533 985
1981	791 696	862 333	854 644	859 742	768 317	679 958	629 898
1991	544 309	646 161	781 933	845 588	765 248	726 628	694 606
2001	539 491	537 521	579 590	688 686	790 901	814 661	761 457
2011	482 647	525 087	564 595	565 250	582 065	656 076	773 567

Fonte: (INE e PORDATA, 2017. Adaptado pelo autor)

Integrado com os valores suprarreferidos, encontra-se o Índice Sintético de Fecundidade (ISF)¹², que indica o número de filhos por mulher (Abreu e Peixoto, 2009) e a taxa bruta de reprodução¹³. Nesse sentido, atendendo à evolução do ISF, através da Tabela 5 constata-se um decréscimo de 50% destes índices, no período compreendido entre 1960 e 2010. Com efeito, em 1960 cada mulher tinha, em média, três filhos, tendo este número decrescido até 2015, ano em que se assistiu a um ligeiro aumento. Preocupante também, é

¹² ISF é uma estimativa do número médio de filhos que uma mulher terá até ao fim de seu período reprodutivo, mantidas constantes as taxas observadas na referida data (PORDATA, 2017).

¹³ A taxa bruta de reprodução é o número médio de filhas nascidas vivas de mulheres sobreviventes no final do período reprodutivo, enquanto que a taxa líquida de reprodução considera a mortalidade feminina, pois relaciona o tamanho inicial da geração das mães (idade zero), com o número de filhas nascidas vivas (Oliveira, Albuquerque e Lins, 2004, p. 7).



que a partir de 1980, o ISF reduziu-se para valores inferiores a 2,1, considerado o limiar da renovação de gerações (Abreu e Peixoto, 2009, p.722).

Tabela 5 - ISF e taxa bruta de reprodução, em %

Anos	Índice Sintético de Fecundidade	Taxa Bruta de Reprodução
1960	3,20	1,56
1970	3,00	1,46
1980	2,25	1,10
1990	1,57	0,77
2000	1,55	0,76
2010	1,39	0,68
2011	1,35	0,66
2012	1,28	0,62
2013	1,21	0,59
2014	1,23	0,60
2015	1,30	0,63

Fonte: (INE e PRODATA, 2017)

Outros fatores poderão associar-se ao decréscimo populacional, tal como a regressão da taxa bruta de natalidade¹⁴. Através da Tabela 6 verifica-se que, entre 1960 e 2014, esta taxa tem vindo a reduzir-se tendo atingido os 7.9%. Desde então, assiste-se a uma inversão, embora se mantenha ainda em limites mínimos, aguardando-se a publicação de novos dados relativos ao ano de 2016 para se confirmar a materialização, ou não, desta tendência.

Tabela 6 - Taxa bruta de natalidade, em %

Anos	Taxa bruta de natalidade
1960	24,1
1970	20,8
1980	16,2
1990	11,7
2000	11,7
2010	9,6
2011	9,2
2012	8,5
2013	7,9
2014	7,9
2015	8,3

Fonte: (INE e PORDATA, 2017)

¹⁴ Número de nascidos vivos, por mil habitantes, na população residente em determinado espaço geográfico, no ano considerado (PORDATA, 2017).



Considerando agora o aumento dos indicadores de envelhecimento¹⁵, retratados na Tabela 7, assim como o declínio da fecundidade, o aumento da longevidade¹⁶, o índice de mortalidade infantil¹⁷ e a taxa bruta de mortalidade¹⁸, indicados pela Tabela 8, assiste-se a um contínuo envelhecimento da população residente em Portugal.

Tabela 7 - Indicadores de envelhecimento, segundo os Censos, em %

Anos	Índice de envelhecimento	Índice de dependência total	Índice de dependência jovens	Índice de dependência idosos	Índice de longevidade
1960	27,3	59,1	46,4	12,7	33,6
1970	34,0	61,7	46,0	15,6	32,8
1981	44,9	58,6	40,5	18,2	34,2
1991	68,1	50,6	30,1	20,5	39,3
2001	102,2	47,8	23,6	24,2	41,4
2011	127,8	51,3	22,5	28,8	47,9

Fonte: (INE e PRODATA, 2017)

Tabela 8 - Taxa bruta de mortalidade e índice de mortalidade infantil, em %

Anos	Taxa bruta de mortalidade	Taxa de mortalidade infantil
1970	10,7	55,5
1980	↓ 9,7	↓ 24,3
1990	10,3	10,9
2000	10,2	5,5
2010	10,0	2,5
2011	9,7	3,1
2012	10,2	3,4
2013	10,2	2,9
2014	10,1	2,9
2015	(R) 10,5	2,9
2016	-	3,2

Fonte: (INE e PRODATA, 2017)

Conforme a Tabela 9, verifica-se que o saldo migratório¹⁹ tem diminuído, o que associado a uma igual tendência do saldo natural²⁰ e dos outros indicadores suprarreferidos,

¹⁵ O índice de envelhecimento é o número de pessoas com 65 e mais anos por cada 100 pessoas menores de 15 anos. Um valor inferior a 100 significa menos idosos do que jovens (PRODATA, 2017).

¹⁶ O índice de longevidade é o número de pessoas com 75 e mais anos por cada 100 pessoas com 65 e mais anos. Quanto mais alto é o índice, mais envelhecida é a população idosa (PRODATA, 2017).

¹⁷ A taxa de mortalidade infantil é o número de crianças que morre antes de completar um ano de idade por cada 1000 crianças nascidas (PRODATA, 2017).

¹⁸ Número de óbitos observado durante um determinado período, normalmente um ano civil, referido à sua população média (habitualmente expressa em número de óbitos por 1000 habitantes) (PRODATA, 2017).

¹⁹ O saldo migratório é a diferença entre o número de pessoas que imigram e o número de pessoas que emigram (PRODATA, 2017).

²⁰ Diferença entre o número de nados-vivos e o número de óbitos num dado período de tempo (PRODATA, 2017).



produz os argumentos necessários para justificar porque a população residente em Portugal, tem diminuído.

Tabela 9 - Saldos populacionais anuais: total, natural e migratório, em %

Anos	Saldo total	Saldo natural	Saldo migratório
1960	-	118,9	-
1970	-34,7	87,6	-122,3
1980	⊥ 105,4	⊥ 63,5	⊥ 41,9
1995	35,0	3,6	31,4
2000	81,8	14,6	67,1
2010	-0,8	-4,6	3,8
2011	-30,3	-6,0	-24,3
2012	-55,1	-17,8	-37,3
2013	-60,0	-23,8	-36,2
2014	-52,5	-22,5	-30,0
2015	-33,5	(R) -23,0	(R) -10,5
2016	-	-23,4	-

Fonte: (INE e PRODATA, 2017)

Em resumo, conjugando os dados relativos à fecundidade, à mortalidade e à migração, constata-se que eles apresentam, desde longa data, uma tendência decrescente. Pode-se, deste modo, indagar que o comportamento destes indicadores pressupõe implicações para o crescimento da população portuguesa e para o seu envelhecimento. Tal produzirá consequências em vários setores da sociedade, incluindo o setor da SD representados pelas FFSS e pelas FFAA, no que diz respeito ao efetivo populacional situado nos escalões etários disponíveis para integrar as suas fileiras, tal como veremos no subparágrafo seguinte.

2.2. Crise demográfica: Cenários negativos próximos

Após analisadas as últimas décadas em Portugal, ir-se-á agora projetar as tendências de crescimento populacional para o futuro, atendendo à evolução dos indicadores já elencados, a fecundidade, a mortalidade e a migração, utilizando o modelo estudado por Bravo (2016).

Quanto à fecundidade, nomeadamente a evolução do ISF, consideram-se três cenários para um intervalo de tempo de 1980 a 2040. Um cenário mais pessimista, onde o ISF é constante, um cenário de evolução moderada do ISF, e um cenário mais otimista de acentuada recuperação do ISF (Bravo, 2016, pp. 4 e 5). Deste modo, apresentamos a Figura



1, que reflete a evolução e a projeção do ISF, entre 1980 e 2040, atendendo aos três cenários referidos:

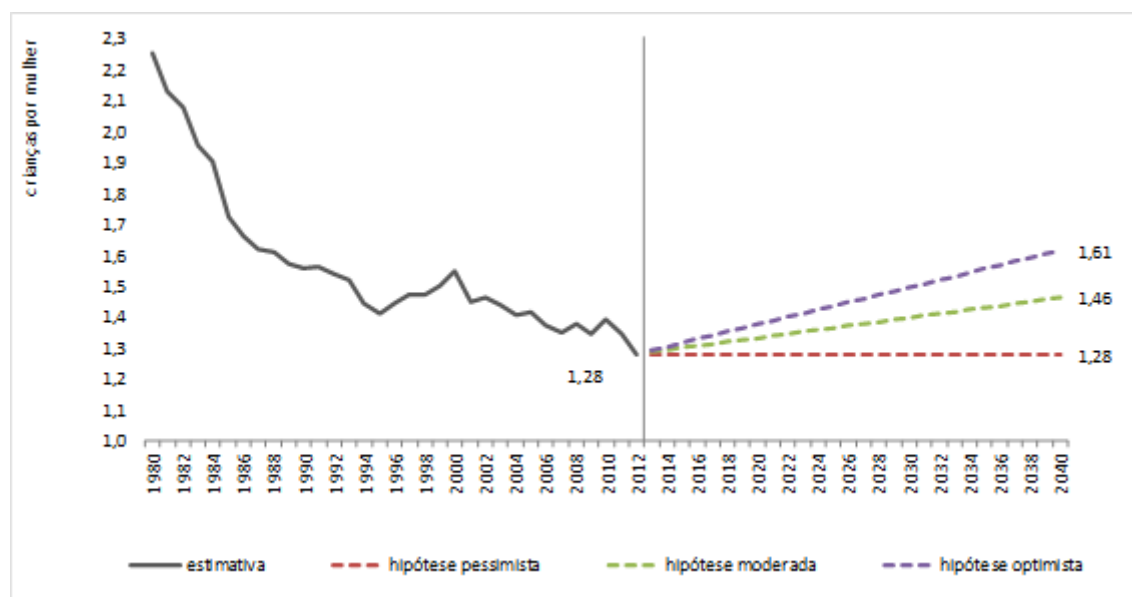


Figura 1 - Valores estimados e projetados do ISF, Portugal, 1980-2040

Fonte: (INE cit. por Bravo, 2016, p. 5)

Atento ao baixo índice de renovação de gerações necessário para a manutenção do efetivo populacional, as eventuais melhorias no ISF consideradas nos cenários otimista e moderado, poderão ser insuficientes para esse efeito (Bravo, 2016, p. 6). Tal conjuntura, projeta uma incerteza futura no que diz respeito ao desenvolvimento do ISF.

Em relação à evolução da mortalidade, segundo o mesmo autor, para um cenário previsto entre 1980 e 2040 foram atendidas duas hipóteses: - uma evolução moderada, no sentido da redução da mortalidade em todos os escalões etários, a que corresponde um crescimento moderado da esperança média de vida²¹ à nascença para ambos os sexos; - uma evolução otimista, a que corresponde um crescimento acentuado da esperança média de vida à nascença para ambos os sexos (Bravo, 2016, pp. 6 a 13).

Estas duas hipóteses de evolução, moderada e otimista, preveem um crescimento da esperança média de vida à nascença, para homens e mulheres, a que se associa a correspondente redução da mortalidade, tal como é retratado nas Figuras 2 e 3.

Ainda em relação à componente da mortalidade, ambos os cenários refletem um aumento da longevidade e, consequentemente, a diminuição da mortalidade, que poderá ser

²¹ Número médio de anos que uma pessoa à nascença pode viver, mantendo-se a mortalidade por idades observadas no momento de referência (PORDATA, 2017).



moderada ou acentuada consoante se materialize uma das duas hipóteses de evolução estudadas.

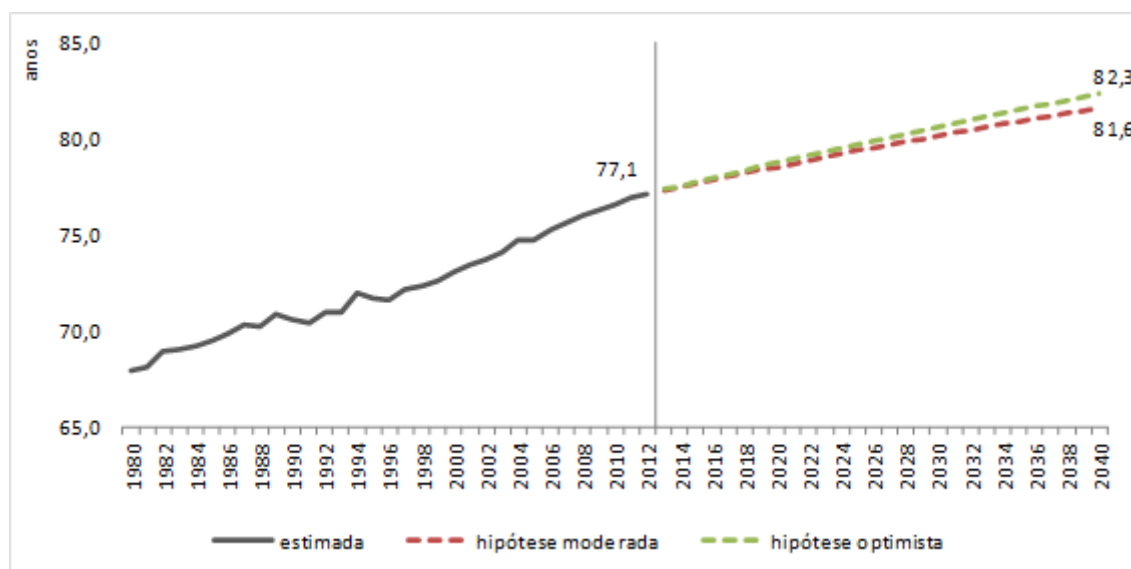


Figura 2 - Valores referentes à esperança média de vida, homens, Portugal, 1980-2040

Fonte: (INE cit. por Bravo, 2016, p. 12)

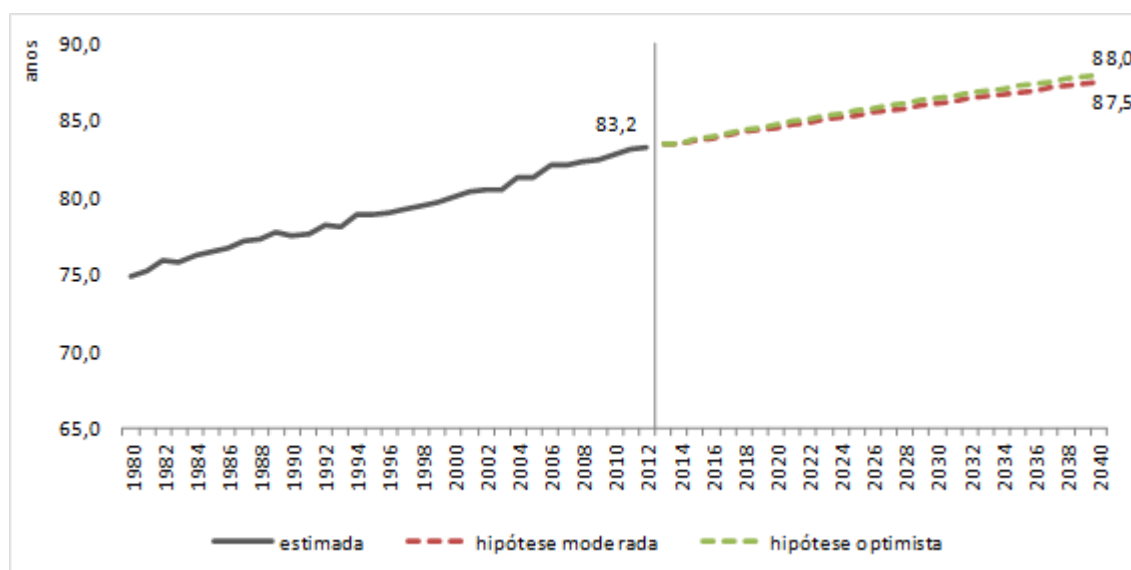


Figura 3 - Valores referentes à esperança média de vida, mulheres, Portugal, 1980-2040

Fonte: (INE cit. por Bravo, 2016, p. 13)

Por fim, quanto à componente migratória, o autor no seu modelo assume que há três hipóteses de evolução: - a ausência total de fluxos migratórios; - a manutenção dos saldos migratórios anuais totais negativos até 2040; - o retorno moderado a saldos migratórios anuais totais positivos (Bravo 2016, pp. 13 a 15).

Os três cenários e hipóteses de evolução da componente migratória são retratados de acordo com a Figura 4:

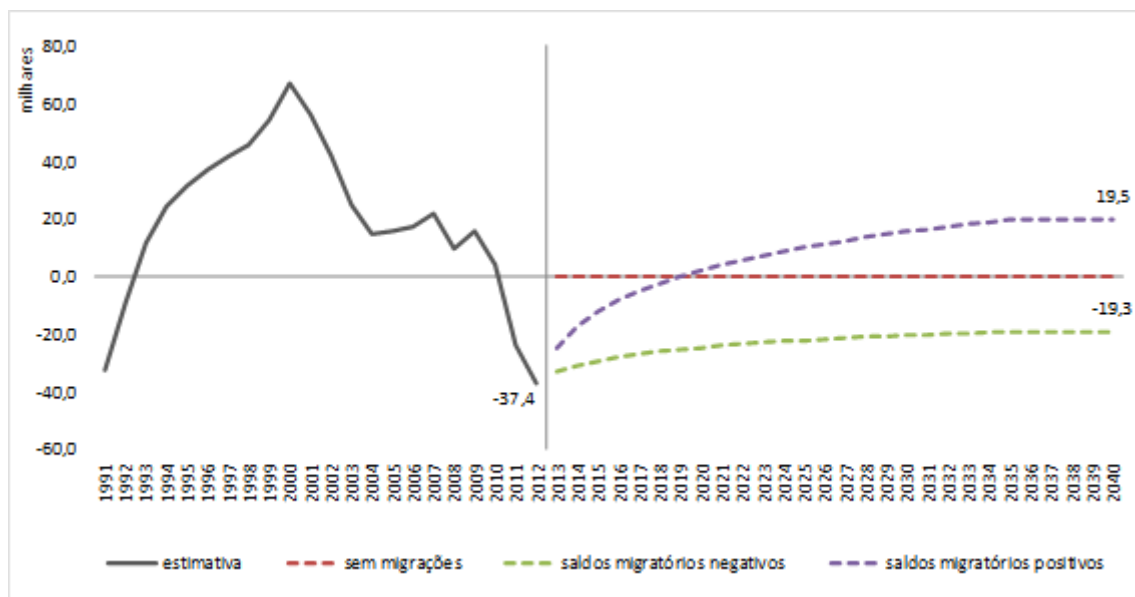


Figura 4 - Valores projetados para o saldo migratório, Portugal, 1980-2040

Fonte: (INE, cit. por Bravo, 2016, p. 15)

Para cada um dos indicadores e perante os cenários projetados, conclui-se que a população residente em Portugal diminuirá num futuro mais próximo. Verificar-se-á também o seu envelhecimento, resultante do decréscimo da população jovem e do aumento da população idosa. Tal cenário é consequência de um aumento da esperança média de vida à nascença, da redução da mortalidade e da renovação insuficiente das gerações, como resultado da insípida evolução do ISF.

O decréscimo da população jovem, a médio e a longo prazo, nomeadamente do escalão etário entre os 18 e os 35 anos e dos escalões que o antecedem, terá implicações em torno da SD. É nestes escalões etários que os portugueses permanecem sujeitos ao cumprimento de obrigações militares, mediante a convocação ou a mobilização. Além disso, os 18 anos representam a condição mínima obrigatória para a candidatura à prestação de serviço militar. A diminuição do número de jovens destes escalões etários, restringirá o número de candidatos disponíveis para a prestação deste serviço, com consequências para a qualidade e género do efetivo das FFAA e das FFSS.

Outras organizações apresentam estudos que refletem a tendência para a redução populacional, como é o caso da Organização das Nações Unidas. A Tabela 10 retrata um cenário preocupante para a dimensão populacional portuguesa, assente numa sociedade demograficamente envelhecida, numa diminuição percentual dos jovens e num crescimento percentual dos idosos (Rodrigues, 2013, pp.3 e 4). Esta tendência exigirá no plano político a adoção de estratégias que possibilitem, o quanto antes, a inversão da situação demográfica



portuguesa assente na renovação populacional por forma a abranger e a desenvolver todos os setores nacionais, nomeadamente o da SD (Mata, 2010, p.31).

Tabela 10 - Cenários prospetivos médios para a população, Portugal, 2010-2030

Indicador	2010	2015	2020	2025	2030
População (em milhares)	10 676	10 702	10 623	10 476	10 309
Idade Média da População	41.0	43.0	45.1	47.2	49.1
Jovens (0-14 anos) %	15.1	14.4	13.3	12.3	11.9
Idosos (65 + anos) %	17.9	19.4	21.0	22.9	25.2
Idosos (80 + anos) %	4.6	5.4	5.9	6.4	7.2
Adultos (15-64 anos) %	66.9	66.2	65.8	64.8	62.9
Ratio Dependência Total	49	51	52	54	59
Ratio Dependência Jovens	23	22	20	19	19
Ratio Dependência Idosos	27	29	32	35	40
Densidade (Habitantes / Km2)	116	116	115	114	112

Indicador	2010-2015	2015-2020	2020-2025	2025-2030
Crescimento anual médio (%)	0.05	-0.15	-0.28	-0.32
Saldo Natural (N - O)	-1,9	-2,9	-3,8	-4,1
Saldo Migratório (I - E)	1.9	1.4	0.9	1.0
Número Filhos p/ Mulher	1.31	1.30	1.36	1.43
Esperança de Vida à Nascimento (HM)	79.8	80.4	80.9	81.4

Fonte: (ONU, 2011, cit. por Rodrigues e Xavier, 2013, p.62)

2.3. Soluções teoricamente possíveis

Resumidamente, pode-se afirmar que as alterações demográficas são um fenómeno importante e que acarretarão implicações futuras para a SD, nomeadamente: - menor influência dos países mais desenvolvidos ao nível internacional em termos económicos, populacionais e de SD; - aumento da concentração de populações jovens em países de grande instabilidade política; - envelhecimento e redução da população ativa nos países mais desenvolvidos; - aumento da pressão migratória dos países menos desenvolvidos para os mais desenvolvidos; aumento da urbanização; - alterações climáticas que se farão sentir em países pobres e populosos (Rodrigues e Xavier, 2013, p.67).

Para mitigar as consequências avassaladoras do processo de envelhecimento e decréscimo populacional, deverão ser adotadas soluções de cariz político, económico e social. Nas próximas décadas, assistir-se-á ao crescimento da dependência dos idosos e do envelhecimento destes e da população ativa, o que trará problemas “ao nível do bem-estar, da conflitualidade social, da produtividade do trabalho e da sustentabilidade dos mecanismos



estatais e intrafamiliares de solidariedade intergeracional” (Abreu e Peixoto, 2009, p.744). Embora limitadas, urge identificar e aplicar as medidas que permitam responder eficazmente e atempadamente a este problema. Nesse sentido, atendendo a que não existe uma estratégia única, tal solução exige uma combinação realista e eficaz de políticas assentes no aumento da taxa de atividade dos adultos jovens, nas medidas pró-natalistas e no recurso ao fenómeno migratório, nomeadamente à imigração por substituição (Abreu e Peixoto, 2009, p.744).

Perante a realidade demográfica no futuro, e atendendo à evolução das componentes e dos indicadores anteriormente retratados, apontam-se as respostas possíveis que tenderão a alterar “o envelhecimento da base da pirâmide etária e a discrepância entre os grandes grupos etários extremos” (Rodrigues, 2013, p.4). Segundo esta autora, perante os fenómenos identificados, é produzido um modelo, retratado pela Tabela 11, que define o respetivo objetivo geral e o correspondente objetivo específico.

Tabela 11 - Realidades demográficas. Situação atual e respostas possíveis

Fenómeno identificado	Objetivo geral	Objetivo específico
Volumes da população	Incrementar o número de residentes	<ul style="list-style-type: none">-Dignificar e sustentar políticas vocacionadas para a Família;-Desenvolver a solidariedade geracional;-Direcionar as políticas públicas, os equipamentos e as infraestruturas de acordo com as características dos utentes;-Adequar os perfis dos trabalhadores estrangeiros às necessidades de desenvolvimento interno.
Distribuição da população	Redistribuição geográfica do envelhecimento ao nível das regiões, crescimento urbano e “metropolitização”	<ul style="list-style-type: none">-Analisar holisticamente os motivos da litoralização e do crescimento urbano;-Reduzir as consequências deste fenómeno;-Atenuar as desigualdades regionais em termos de qualidade de vida e bem-estar;-Promover a sustentabilidade entre recursos, equipamentos e população;-Atenuar as diferenças entre e intra-concelhos em termos de bem-estar coletivo e nas Zonas Urbanas Sensíveis.



Aumento da idade média da população, redução da população jovem e adultos e aumento de idosos	Esbater as pressões de cariz económico e financeiro, adaptando os recursos humanos às novas necessidades sociais	<ul style="list-style-type: none">-Assunção da redução da população ativa e aumento da sua idade média;-Atuação no domínio económico e de proteção social;-Evitar o aumento do risco de pobreza e de exclusão;-Recorrer a trabalhadores estrangeiros;-Evitar as tensões sociais;-Promover o desenvolvimento endógeno local;-Promover políticas de imigração economicamente ativa.
Migrações	Gestão de fluxos e estabilização da comunidade migrante	<ul style="list-style-type: none">-Gestão dos contingentes e perfis dos imigrantes locais;-Melhorar o controlo de fluxos de entrada e controlar os cidadãos em situação irregular e ilegal;-Criar laços com os países de origem, de trânsito e de acolhimento;-Fomentar a coesão e a participação;-Impedir os guetos e a marginalização;-Prevenir a radicalização e a xenofobia.

Fonte: (Rodrigues, 2013, pp. 4 e 5. Adaptado pelo autor)

Ao concluir-se o presente capítulo, reiteram-se as preocupações relacionadas com o facto de, em Portugal, não existir a renovação suficiente das gerações, fruto do insuficiente ISF, o que resulta numa diminuição da população, no aumento da esperança média de vida à nascença, bem como na redução da mortalidade e da população jovem. É importante refletir neste último indicador uma vez que, a diminuição a médio e a longo prazo do número de jovens situados nos escalões etários disponíveis para o cumprimento das obrigações militares, terá implicações em termos da SD, nomeadamente na qualidade e género de candidatos disponíveis para integrar as FFAA e as FFSS.

A fim de se estabelecer se a queda demográfica, nomeadamente da população situada nos escalões etários referidos, tem implicações para as FFAA e para a GNR, serão abordados os seus reflexos na evolução do efetivo e no número de candidatos que pretendem ingressar nestas instituições.



3. Recursos Humanos das Forças Armadas e da Guarda Nacional Republicana

3.1. Forças Armadas

3.1.1. Efetivo e candidatos à prestação de serviço militar na categoria de Praças em Regime de Contrato

3.1.1.1. Marinha

A prestação do serviço militar na categoria de Praças da Marinha realiza-se segundo duas modalidades: - o RC e os QP. O serviço em RC, decorre por um período mínimo de 3 anos e máximo de 6 anos, renovando-se sucessivamente por um ano (Marinha, 2017). O ingresso no QP para esta categoria é possível, mediante o respetivo concurso dos 1.ºs Marinheiros, que se encontram em RC ou na Reserva de Disponibilidade, assim como dos 2.ºs Marinheiros, com o tempo mínimo de três anos no posto. Devem ter uma idade não superior a 31 anos, no ano referente à candidatura, e o 12.º ano de escolaridade, para além da satisfação das condições gerais e especiais ora estabelecidas. A definição destas condições especiais promove ações de retenção de militares da categoria de Praças, que se encontram em RC, e são um instrumento de fomentação do recrutamento para a instituição Marinha, em particular, e para as FFAA, em geral.

Mediante a análise da Tabela 12 constatou-se que, desde 2011 até 2015, o efetivo da Marinha para a categoria de Praças, em RC, reduziu-se, verificando-se, no entanto, um ligeiro aumento em 2016, nomeadamente do sexo masculino.

Tabela 12 - Efetivo da Marinha para a categoria de Praças, em RC, desde 2011 até 2016

SITUAÇÃO	EVOLUÇÃO											
	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ATIVO	1460	259	1151	200	1105	184	938	155	765	140	907	135
	1719		1351		1289		1093		905		1042	

Fonte: (DSPSM, 2017. Adaptado pelo autor)

Em relação ao número de candidatos, apenas foram fornecidos os dados correspondentes ao ano de 2013, 2015 e 2016. Em relação ao ano de 2011, 2012 e 2014 a Marinha recorreu à Reserva de Recrutamento²², fruto da crise económica e financeira que assolou o país e que impossibilitou a realização dos respetivos concursos. Nesse sentido, de acordo com a Tabela 13, verifica-se que o número de candidatos, em ambos os géneros, se reduziu desde 2013 até 2015, tendo sofrido um ligeiro aumento em 2016.

²² Lista unitária de ordenação final constituída por candidatos que não integraram os convocados para o curso anterior, sendo admitidos caso o novo curso se realize em 18 meses contados a partir da data de homologação da lista de ordenação final, não sendo necessário realizar novo processo seletional (Guarda Nacional Republicana, 2016, p.4).



Tabela 13 - Número de candidatos para prestar serviço efetivo em RC na Marinha, desde 2011 até 2016

CATEGORIA	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
PRAÇAS	RES REC		RES REC		959	167	RES REC		751	115	1171	171
TOTAL GLOBAL					1126				866		1342	

Fonte: (Direção de Pessoal da Marinha, 2017. Adaptado pelo autor)

Em relação à escolaridade, através da Tabela 14, constata-se que a maioria dos candidatos possuem o 12.º ano, tendo este grau vindo a aumentar desde 2015, ano em que se passou a efetuar este tratamento estatístico.

Tabela 14 - Escolaridade dos candidatos à prestação de serviço efetivo em RC para a categoria de Praças da Marinha, em 2015 e 2016

ESCOLARIDADE	2011	2012	2013	2014	2015	2016
9.º ANO	SEM DADOS	SEM DADOS	SEM DADOS	SEM DADOS	180	488
10.º ANO					8	26
11.º ANO					41	75
12.º ANO					584	734
LICENCIATURA					19	18
MESTRADO					1	1
OUTRAS					33	0

Fonte: (Secção de Concursos da Direção de Pessoal da Marinha, 2017. Adaptado pelo autor)

3.1.1.2. Exército

No caso do Exército, a prestação do serviço militar para a categoria de Praças, pode ser realizada em RV, ou em RC, conforme a alínea b) do art.º 3.º do Estatuto dos Militares das Forças Armadas (EMFAR). Assim, o ingresso nos QP do Exército só ocorre mediante concurso, interno e externo, mas para a categoria de Oficiais e Sargentos (Exército Português, 2017).

A progressão na categoria de Praças faz-se através de transição, após 12 meses de serviço efetivo, mediante a satisfação das condições especiais de promoção e o respetivo curso de formação, de soldado a segundo-cabo, primeiro-cabo e cabo-adjunto, conforme a alínea c) do n.º 1 do art.º 269.º do EMFAR.

Desde 2011 que o efetivo desta categoria tem vindo a reduzir-se. Com efeito, a Tabela 15 evidencia a tendência decrescente do efetivo para ambos os géneros.

Tabela 15 - Evolução do efetivo do Exército, da categoria de Praças, por género, desde 2011 até 2016

SITUAÇÃO	EVOLUÇÃO											
	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ATIVO	8477	1815	9231	1633	9103	1452	8335	1190	7678	980	7508	818
	10292		10864		10555		9525		8658		8326	

Fonte: (DSPSM, 2017. Adaptado pelo autor)

Quanto ao número de candidatas à prestação de serviço militar em RC e a respetiva escolaridade, o quadro evolutivo é apresentado através da Tabela 16. Apesar de não estarem disponibilizados os dados referentes a 2011, constata-se que o número, para ambos os



géneros, tem vindo tendencialmente a decrescer desde 2012, invertendo este sentido a partir de 2015. Por fim, verifica-se também que a maioria dos candidatos possui ou o 9.º ou o 12.º ano de escolaridade.

Tabela 16 - Número de candidatos para prestar serviço efetivo em RC, no Exército, e respetiva escolaridade, entre 2011 e 2016

ESCOLARIDADE	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
6.º ANO	n.d		328	57	6	0	0	0	0	0	0	0
9.º ANO			1557	222	1466	207	1035	167	1428	184	1629	230
11.º ANO			211	55	188	48	128	37	146	35	186	67
12.º ANO			1610	365	1660	389	1169	230	1455	307	1776	442
LICENCIATURA			52	35	38	25	29	25	21	17	44	36
BACHARELATO			4	1	5	0	3	2	0	3	0	1
MESTRADO			5	5	5	0	3	0	0	2	4	8
GENERO TOTAL			3767	740	3368	674	2367	462	3052	548	3641	784
TOTAL GLOBAL			4507		4042		2829		3600		4425	

Fonte: (Exército Português, 2017. Adaptado pelo autor)

3.1.1.3. Força Aérea Portuguesa

A Força Aérea Portuguesa (FAP), tem optado pela prestação de serviço militar em RC, abdicando do RV, atento à tipologia e especificidade da sua formação. Assim, a integração na categoria de Praças, em RC, faz-se mediante a frequência com aproveitamento do Curso de Formação de Praças, que tem por objetivo “fornecer aos militares que integram as fileiras em Regime de Contrato, os conhecimentos necessários ao desempenho de funções das respetivas especialidades da categoria de Praças” (FAP, 2017).

A prestação de serviço efetivo em RC prevê o estabelecimento de um tempo mínimo de três ou quatro anos, consoante a especialidade a que se candidata, e um período máximo de 6 anos. Exige-se ainda uma escolaridade mínima, o 9.º ou o 11.º ano, consoante também a especialidade a que se concorre (Aviso n.º 3679/2017, de 07 de abril, Concurso de Admissão ao Curso de Formação de Praças do RC da FAP - 01/2017). A progressão é efetuada satisfazendo-se as condições especiais de promoção e o respetivo curso, ingressando com o posto de soldado e progredindo para segundo-cabo, primeiro-cabo e cabo-adjunto, de acordo com a alínea c) do n.º1 do art.º 269.º do EMFAR. Tal como no Exército, o ingresso nos QP ocorre por concurso, interno e externo, apenas para a categoria de Oficiais e Sargentos (FAP, 2017).

Conforme a Tabela 17, desde 2011 que se verifica uma redução dos efetivos da categoria de Praças da FAP, para ambos os géneros, pressupondo-se a manutenção desta tendência a médio e a longo prazo.



Tabela 17 - Evolução do efetivo da FAP, da categoria de Praças, por género, desde 2011 até 2016

SITUAÇÃO	EVOLUÇÃO											
	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ATIVO	1641	551	1636	500	1679	440	1491	324	1484	285	1411	257
	2192		2136		2119		1815		1769		1668	

Fonte: (DSPSM, 2017. Adaptado pelo autor)

Relativamente aos candidatos, os dados obtidos e disponíveis referem apenas a evolução no que diz respeito à quantificação e ao género, não permitindo a análise no que diz respeito à escolaridade. De acordo com a Tabela 18, constata-se que apesar de um ligeiro aumento do número de candidatos em 2015, a realidade demonstra um decréscimo desde 2012 e confirmada em 2016, para ambos os géneros.

Tabela 18 - Número de candidatos para prestar serviço efetivo em RC, na FAP, por género

SITUAÇÃO	EVOLUÇÃO											
	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
ATIVO	1006	436	1521	518	1409	413	1100	285	1371	373	576	170
	1442		2039		1822		1385		1744		746	

Fonte: (Direção de Pessoal da FAP, 2017. Adaptado pelo autor)

3.2. Guarda Nacional Republicana

3.2.1. Efetivo e candidatos à prestação de serviço militar na categoria de Guardas dos Quadros Permanentes

Na GNR, para efeitos de aplicação do edifício legislativo, a categoria de Guardas é equiparada à categoria de Praças das FFAA (n.º 4 do art.º 4 do Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana (EMGNR)) e contemplam os postos de Cabo-Mor, Cabo-Chefe, Cabo, Guarda-Principal e Guarda (n.º 3 do art.º 231.º do EMGNR). Estes militares encontram-se vinculados em regime de nomeação e satisfazem as características da condição militar (n.º 1 do art.º 3.º do EMGNR).

O acesso à categoria é feito mediante a frequência, com aproveitamento, do Curso de Formação de Guardas (CFG) (n.º 6 do art.º 55.º do EMGNR), sendo uma das condições possuir o 12.º ano de escolaridade (alínea g) do art.º 240.º do EMGNR). Após a conclusão com aproveitamento do respetivo curso, os candidatos são sujeitos a um regime probatório, durante um ano, por forma a detetar desvios dos requisitos morais, éticos, militares ou técnico-profissionais, que lhe são exigidos pela sua qualidade e função, incompatíveis com o n.º 2 do artigo 3.º do EMGNR. Caso tal aconteça, será dispensado do serviço, com perda do vínculo permanente (n.º 3 e n.º 4 do art.º 96.º do EMGNR).

Prevê o n.º 3 do art.º 243.º do EMGNR, que os cidadãos que tenham prestado serviço militar na categoria de Praças e de Sargentos das FFAA em RC, por um período mínimo de



dois anos, têm precedência de admissão sobre todos os outros candidatos, no mínimo de 30% das vagas disponíveis para concorrer ao CFG.

Desde 2011 que o efetivo da categoria de Guardas tem vindo a reduzir-se. Com efeito, a Tabela 19 explana a tendência decrescente do efetivo motivado por vários fatores, nomeadamente a restrição do número de vagas de acesso, conforme se constata pela Tabela 20, em consequência da crise económica e financeira que assolou o país e que não permitiu a renovação de militares que transitaram, entretanto, para a situação de reserva e de reforma.

Tabela 19 - Evolução do efetivo da GNR, passagens à situação de reserva e de reforma, e óbitos, desde 2011 até outubro de 2016

SITUAÇÃO	EVOLUÇÃO					
	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (OUT)
ATIVO	19831	18870	18368	18662	18882	18828
RESERVA	254	1587	1024	1497	2179	320
REFORMA	1205	1261	388	27	160	609
OBITOS	24	19	22	20	14	17

Fonte: (Direção de Recursos Humanos, da GNR, 2016. Adaptado pelo autor)

Tabela 20 - Entradas no QP para a categoria de Guardas da GNR, desde 2011 até outubro de 2016

CATEGORIA	2011	2012	2013	2014	2015	2016 (OUT)
GUARDAS	998	549	273	433	400	457

Fonte: (Direção de Recursos Humanos, da GNR, 2016. Adaptado pelo autor)

Conforme a Tabela 21, atento ao reduzido número de militares associados aos escalões etários mais baixos e considerando a pouca renovação dos efetivos, poderemos constatar que a tendência será para o envelhecimento dos militares desta categoria, com os consequentes problemas operacionais que daí advirão.

Tabela 21 - Escalões etários para a categoria de Guardas da GNR, desde 2011 até outubro de 2016

ANO	<20	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-65	TOTAL
2011	8	834	3625	4604	3382	2731	2831	1784	32	0	19831
2012	0	778	3240	4357	3933	2605	2631	1302	24	0	18870
2013	2	545	2915	4182	4334	2437	2532	1403	18	0	18368
2014	0	422	2632	4057	4399	2755	2474	1907	16	0	18662
2015	3	397	2406	3763	4396	3026	2592	2266	33	0	18882
2016 (OUT)	11	388	2245	3660	4283	3310	2648	2213	70	0	18828

Fonte: (Direção de Recursos Humanos, da GNR, 2016. Adaptado pelo autor)

Por fim, em relação ao número de candidatos à categoria e respetivas habilitações, verifica-se que, através da Tabela 22, os valores se mantêm elevados, na ordem dos 10000 candidatos, que o número de candidatos do género feminino tem vindo a aumentar e cuja maioria é detentora do 12.º ano de escolaridade. É também possível constatar que durante os anos de 2011, 2013 e 2014, fruto das contingências associadas à crise económica e financeira do país, foi utilizada a Reserva de Recrutamento.



Tabela 22 - Número de candidatos e respetiva escolaridade, para o CFG, desde 2011 até outubro de 2016

ESCOLARIDADE	2011		2012		2013		2014		2015		2016 (OUT)	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
11.º ANO	RESERVA DE RECRUTAMENTO		953	225	RESERVA DE RECRUTAMENTO		RESERVA DE RECRUTAMENTO		624	140	1024	232
12.º ANO			5801	1342					7463	1360	8255	1646
BACHAREL			28	8					48	7	65	7
LICENCIATURA			278	262					379	350	487	415
P. GRADUAÇÃO			8	10					20	18	0	0
MESTRADO			15	21					47	47	55	71
DOUTORAMENTO			0	0					0	1	0	0
GÊNERO TOTAL			7083	1868					8581	1923	9886	2371
TOTAL GLOBAL			8951						10504		12257	

Fonte: (Direção de Recursos Humanos, da GNR, novembro de 2016. Adaptado pelo autor)

Atento aos dados apresentados, verifica-se que o efetivo da categoria de Guardas tem vindo a decrescer e a envelhecer. A tendência manter-se-á em consequência das políticas restritivas que promovem a redução do número de vagas de ingresso, motivadas pelos problemas económicos e financeiros que o país atravessa e que não permitem a sua renovação.

No que diz respeito à escolaridade dos candidatos, a maioria possui o 12.º ano, situação que se deverá manter atento o requisito obrigatório de possuir este grau de escolaridade para concorrer ao CFG. Assiste-se ainda ao aumento do número de candidatos femininos, desde 2011 até outubro de 2016, presumindo-se que esta tendência se mantenha.

Por fim, a GNR não carece da falta de candidatos para esta categoria. Há, no entanto, um fator no horizonte relacionado com a necessidade dos candidatos efetuarem o pagamento de uma taxa de 40 Euros²³, para se candidatarem ao procedimento concursal de admissão ao CFG, o que poderá indiciar uma eventual redução do seu número.

3.3. Dia da Defesa Nacional

O Dia da Defesa Nacional (DDN) é estabelecido ao nível do MDN e decorre do dever militar de todos os cidadãos portugueses com idade superior a 18 anos. Este evento pretende destacar a importância da Defesa Nacional e do papel e missão protagonizados pelas FFAA (DGRDN, 2017, p.3). O facto do DDN incidir sobre um segmento estratégico da população, os jovens, permite estabelecer análises sobre a sustentabilidade do regime em que assenta a prestação de serviço militar em RC. Nesse dia poder-se-á definir, em termos de quantidade e de qualidade, o potencial de recrutamento para as FFAA, por forma a fazer-se incidir as respetivas ações de divulgação (DGRDN, 2017, p.3). Para se desenvolver este subcapítulo, utilizar-se-á como referência os estudos realizados no âmbito de um inquérito desenvolvido

²³ Vide: Portaria n.º 19/2017, de 11 de janeiro - Estabelece os valores a cobrar pelas FFSS para a prestação de serviços e atividades desenvolvidas em benefício dos requisitantes.



no DDN, em 2016. Relativamente ao potencial de recrutamento, através da predisposição dos jovens para o ingresso nas FFAA e de acordo com a Figura 5, os valores revelaram um ligeiro crescimento, sobretudo a partir de 2011 e 2012 (32,4%), e uma tendência decrescente a partir de 2015 (40,9%) e 2016 (39,4%).

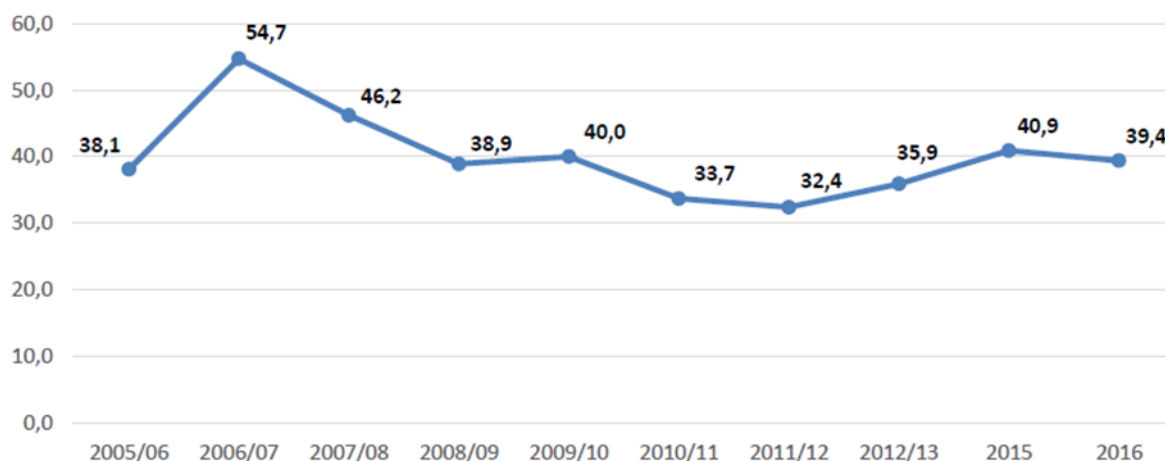


Figura 5 - Evolução da predisposição para o ingresso nas FFAA, em %

Fonte: (DGRDN, 2017, p.33)

Em 2016, conforme indicado na Figura 6, os valores revelaram uma ascensão do género masculino (46,2%) em comparação com o género feminino (32,3%), no que à predisposição para o ingresso nas FFAA diz respeito. Embora este facto não seja objeto de estudo no presente trabalho, os dados indiciam fortemente que a profissão militar ainda permanece historicamente conotada com o género masculino.

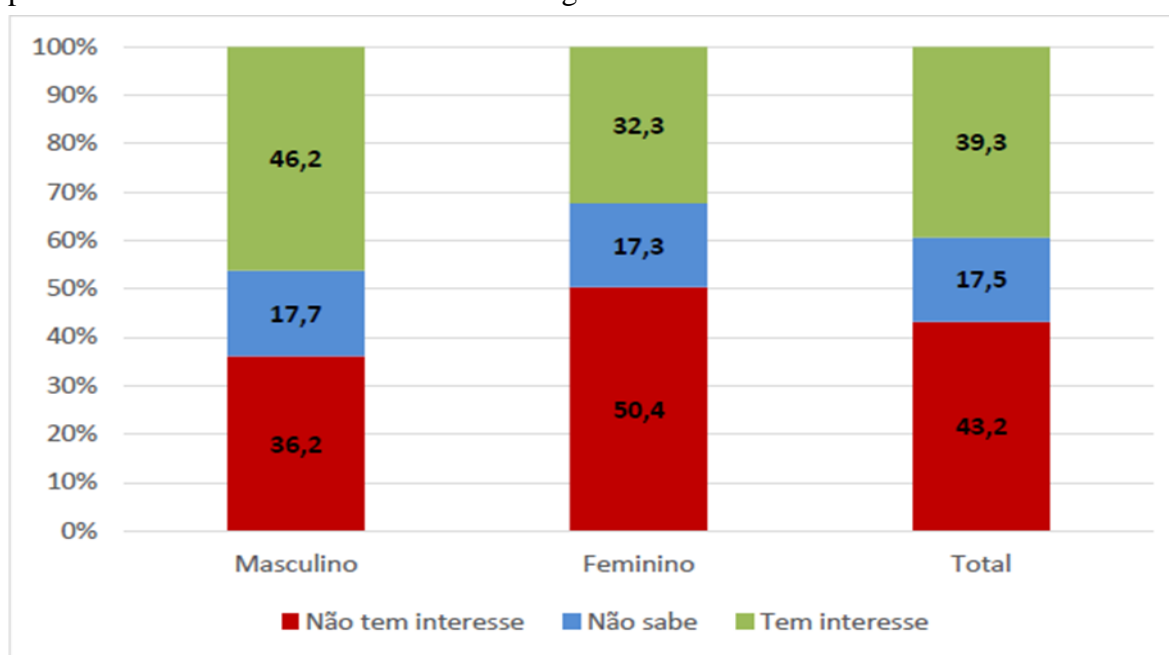


Figura 6 - Predisposição para ingresso nas FFAA, por género, em %

Fonte: (DGRDN, 2017, p.34)



Outro fator a ter em conta é a evolução da escolaridade destes jovens. Como demonstra a Figura 7, assiste-se a um aumento da percentagem de jovens que frequentam o ensino superior, ou que possuem o 12.º ano de escolaridade, ao passo que tem diminuído a percentagem de jovens com a escolaridade igual ou inferior ao 9.º ano.

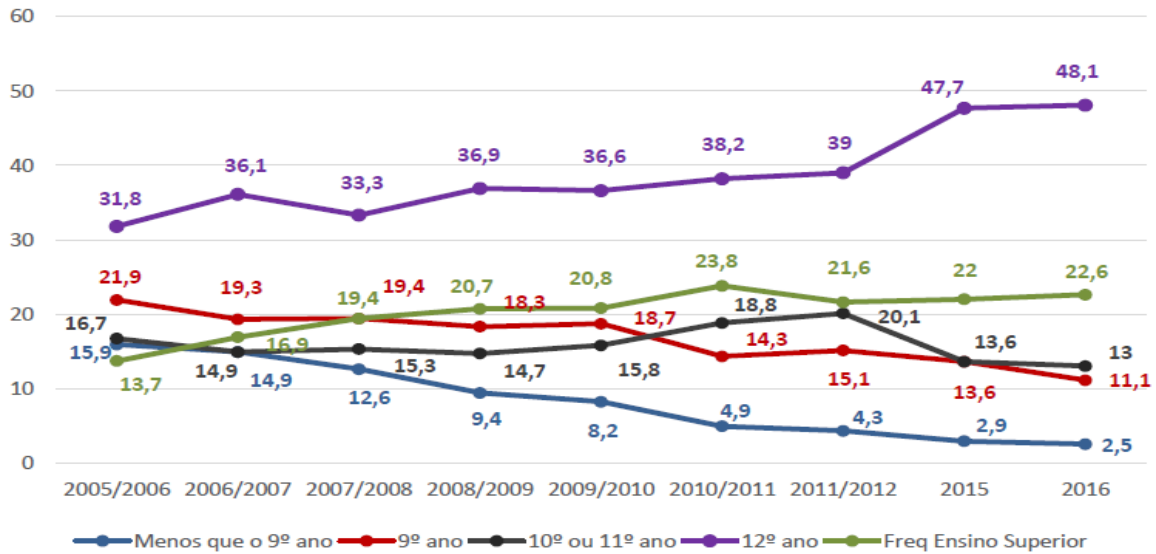


Figura 7 - Evolução da situação escolar dos participantes no DDN, em %

Fonte: (DGRDN, 2017, p.8)

Quanto ao potencial de recrutamento, relacionando a manifestação da predisposição de ingresso nas FFAA em razão da escolaridade, conforme a Figura 8 demonstra, em 2016 este número vai decrescendo, atendendo ao respetivo aumento da sua escolaridade.

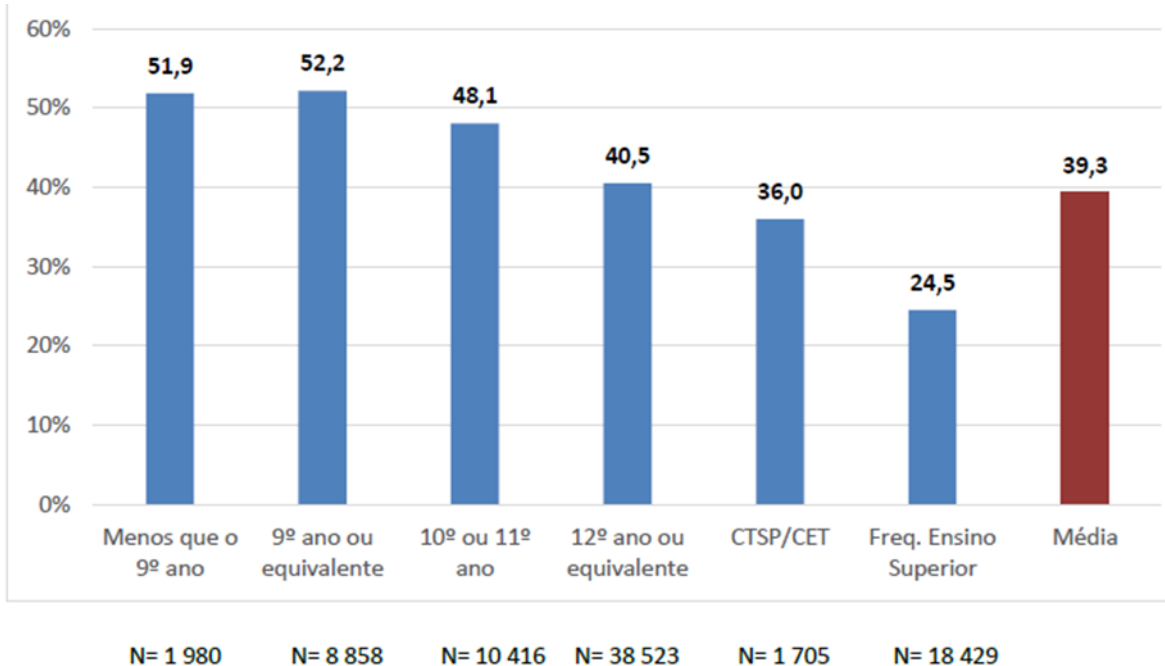


Figura 8 - Predisposição para ingresso nas FFAA em 2016, por escolaridade, em %

Fonte: (DGRDN, 2017, p.35)



Neste evento, analisou-se ainda os motivos associados à intenção e à não intenção do ingresso nas FFAA. Em relação à intenção de ingresso, conforme a Figura 9, associam-se aspetos como a atratividade da vida militar (66,2%) e a possibilidade de poder participar numa missão internacional de apoio à paz (49,1%). A manutenção dos estudos (21,7%) e a hipótese de se poder concorrer aos QP das FFAA ou das FFSS (21,2%), são também aspetos invocados.

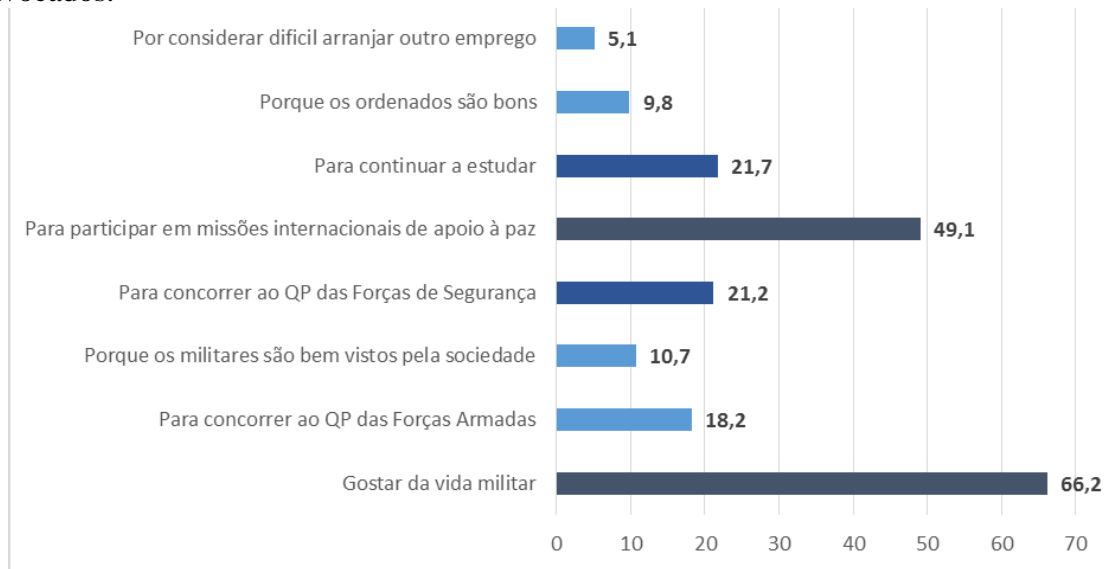


Figura 9 - Motivos que justificam a intenção de ingresso nas FFAA, em %

Fonte: (DGRDN, 2017, p.38)

Quanto à predisposição para o não ingresso nas FFAA, as razões justificativas, conforme a Figura 10, prendem-se com o facto de se encontrarem a estudar e de se manter essa vontade (48,2%), do reduzido ordenado (23,4%) e, simplesmente, porque não gostam da profissão militar (21%).

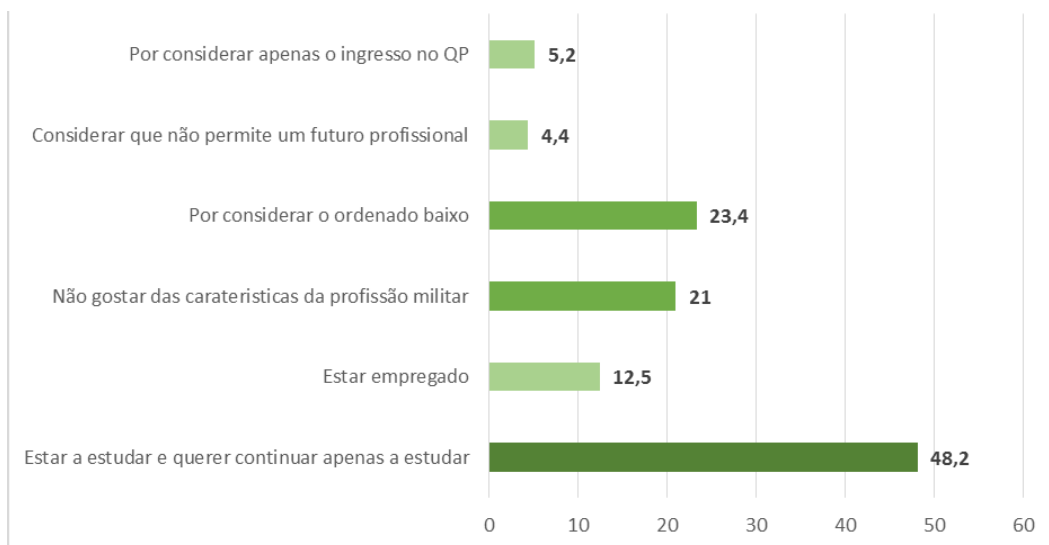


Figura 10 - Motivos que justificam a intenção do não ingresso nas FFAA, em %

Fonte: (DGRDN, 2017, p.38)



De acordo com os dados suprarreferidos, verifica-se um aumento dos jovens com maior escolaridade e, em razão inversa, a diminuição dos jovens com escolaridade mais reduzida. Por outro lado, constata-se que os jovens com maior escolaridade estão menos predispostos ao ingresso nas FFAA comparativamente aos jovens com menor escolaridade. Nesse sentido, pode-se concluir que a tendência será de redução da predisposição para o ingresso nas FFAA por parte dos jovens portugueses. Em relação ao género, verifica-se acentuadamente um maior interesse de ingresso por parte dos jovens do género masculino, comparativamente ao manifestado pelas jovens do género feminino.

Sinteticamente, o aumento da intenção de ingresso nas FFAA poderá passar pelo desenvolvimento de ações que visem incidir sobre o género dos jovens, nomeadamente sobre a população feminina, bem como sobre a possibilidade de prestação do serviço militar conciliando em simultâneo o desenvolvimento dos estudos, a fim de cativar os jovens mais qualificados. Outra ação poderá passar também pelo desenvolvimento das atividades profissionais relacionadas com um emprego nas FFAA (DGRDN, 2017, p.40).

3.4. Demografia, Forças Armadas e Guarda Nacional Republicana

De uma forma geral, para as FFAA, constata-se uma tendência decrescente, quer em relação ao efetivo, quer quanto ao número e género de candidatos para a categoria de Praças, em RC, embora para a Marinha e para o Exército, em 2016, tenha ocorrido uma inversão desses valores. Assim, torna-se necessário analisar os dados futuros para se verificar se a tendência de inversão se manterá. Apesar disso, assiste-se ao aumento das habilitações literárias o que também pressupõe a melhoria da qualidade dos seus candidatos.

Em relação à GNR, assiste-se a um envelhecimento do efetivo da categoria de Guardas, por motivo da adoção de políticas restritivas que não permitem a respetiva renovação. No entanto, o número de candidatos mantém-se elevado, o que pressupõe uma melhoria das qualificações, em razão da competição daí decorrente, e do número de candidatos femininos.

Considerando o DDN, verifica-se uma tendência decrescente, desde 2015, quanto à predisposição dos jovens ingressarem nas FFAA. No entanto, continuam a ser os jovens do sexo masculino a manifestarem mais essa vontade do que propriamente os do sexo feminino. Em relação às habilitações académicas, verifica-se que quanto mais habilitados forem os jovens, menos predispostos estão para o ingresso nas FFAA. Assim, atendendo ao aumento da escolaridade dos jovens portugueses, a manterem-se as mesmas condições de ingresso e de incentivos, menos jovens estarão predispostos para se integrarem nesta instituição.



Estabelecendo uma ponte com o capítulo anterior, assiste-se à tendência decrescente da curva demográfica em Portugal. Esta tendência, manifesta-se preocupantemente nas populações mais jovens com implicações diretas para a área da SD. A diminuição da população situada nos escalões etários que antecedem os 18 e os 35 anos levanta dificuldades na renovação, em quantidade e na qualidade requeridas, da categoria de Praças das FFAA.

Pode-se então concluir que, a redução a longo e a médio prazo do número de jovens e o aumento das respetivas habilitações académicas, restringirá o número de candidatos disponíveis e predispostos à prestação de serviço militar. Este facto, acentuará os reflexos demográficos decrescentes do efetivo e do número de candidatos, por género, que pretendem desempenhar serviço militar nas FFAA e na GNR.



4. Apresentação e análise dos resultados das entrevistas

Este capítulo tem por finalidade apresentar os resultados das entrevistas semiestruturadas, aplicadas a uma amostra não-probabilística intencional, realizadas às entidades selecionadas e identificadas através da Tabela 23, que melhor conhecimento detêm sobre o fenómeno em estudo, do ponto de vista operacional, estratégico e político. Nesse sentido, as questões foram colocadas de forma articulada entre si, mediante um guião que permitiu uma melhor compreensão do tema e evitou dispersões (Cf. Apêndice B).

Analisando integralmente as respostas às entrevistas, promovendo a sua confrontação com a observação e a recolha de dados descritivos e a análise documental efetuada nos capítulos anteriores, estabeleceram-se generalizações que promoveram a formulação da teoria, necessária para fundamentar as respostas às QD e à QC e à apresentação das conclusões.

Tabela 23 - Painel de entrevistados

Identificação		Função	Estrutura	Data
E1	Coronel Vitor Borlinhas	DSPSM	DGRDN MDN	26ABR17
E2	Comodoro Carlos Manuel Parreira Costa Oliveira Silva	Direção de Pessoal	Marinha	18ABR17
E3	MGen Pedro Jorge Pereira de Melo	Direção da Administração dos Recursos Humanos	Exército Português	07ABR17
E4	MGen Eurico Fernando Justino Craveiro	Direção de Pessoal	FAP	26ABR17
E5	Major Márcio Ribeiro Nunes	Chefe da RRC	GNR	07MAI17

Fonte: (Autor, 2017)

A análise de conteúdo das entrevistas e dos dados resultantes, foi efetuada a partir de um modelo assente na leitura, na análise descritiva, na construção de segmentos de resposta e na análise interpretativa (Cf. Apêndices C e D). A interpretação foi efetuada quantitativamente, mediante o peso obtido por cada segmento de resposta decorrente da opinião de cada um dos entrevistados, por forma a aferir-se posições comuns. Ao mesmo tempo, foi efetuada uma interpretação qualitativa por forma a complementar os aspetos sistematizados durante a análise documental.



Pergunta n.º 1: Qual é a perspetiva de evolução do efetivo a médio e a longo prazo na categoria de Praças?

Tabela 24 - Resultados da Pergunta n.º 1

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
1.1-Tendência decrescente	X	X	X	X	X	5
1.2-Orientações políticas promovem o seu decréscimo	X		X		X	3

Fonte: (Autor, 2017)

Atento à Tabela 24, é possível aferir que a perspetiva a médio e a longo prazo da evolução do efetivo na categoria de Praças será tendencialmente decrescente, tal como responderam os cinco entrevistados. Três destes, acrescentaram que esta tendência resulta de orientações políticas que potenciam o decréscimo verificado.

Poder-se-á deduzir que, numa perspetiva comparativa com o terceiro capítulo, a médio e a longo prazo, a evolução do efetivo da categoria de Praças será tendencialmente decrescente. Nesse âmbito, destaca-se as orientações para a reorganização da macroestrutura da Defesa Nacional e das FFAA²⁴, assentes nas orientações políticas que preveem a redução do número de vagas atribuídas por motivos da crise financeira e económica que assola o país.

Pergunta n.º 2: Qual é a perspetiva de evolução do número de candidatos para a categoria de Praças?

Tabela 25 - Resultados da Pergunta n.º 2

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
2.1-Não está em retração	X				X	2
2.2-A crise demográfica potencia a redução		X				1
2.3-Redução do número de cidadãos no escalão etário de ingresso		X	X			2
2.4-Diminuição acentuada		X	X	X		3

Fonte: (Autor, 2017)

Analisando a Tabela 25, verifica-se que três dos entrevistados têm uma perspetiva de diminuição acentuada do número de candidatos para a categoria de Praças. Nesse sentido, dois destes entrevistados encontram como justificação a redução do número de cidadãos situado no escalão etário com disponibilidade para o ingresso e um destes entrevistados refere que a crise demográfica potencia a diminuição do número de candidatos. Por fim, dois

²⁴ Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril, publicada em Diário da República, 1.ª Série, n.º 77, de 19 de abril de 2013. Consiste na “Reforma 2020” que define um novo modelo para a Defesa Nacional e para as FFAA.



dos entrevistados referem que o número de candidatos não está em retração. Analisando e comparando com o terceiro capítulo deste trabalho, verificamos que a evolução do número de candidatos tem tendência para uma diminuição acentuada, em consequência da diminuição populacional dos jovens situados nos escalões etários disponíveis para o ingresso nas fileiras, motivado pela crise demográfica atual. De realçar que as duas respostas que referem a não retração do número de candidatos, foram protagonizadas ao nível do escalão político (E1) e da GNR (E5), esta última com um número crescente de candidatos, tendo atingido os 12257 em 2016, para 457 vagas atribuídas.

Pergunta n.º 3: Quais são as razões que na sua ótica apontam para essa evolução?

Tabela 26 - Resultados da Pergunta n.º 3

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
3.1-Representação positiva da profissão militar	X				X	2
3.2-Colocação distante da sua residência habitual		X				1
3.3-Relação entre direitos e deveres		X				1
3.4-Insatisfação pela política de incentivos		X	X	X		3
3.5-Baixa natalidade e crise demográfica			X	X		2

Fonte: (Autor, 2017)

De acordo com a análise dos dados contantes na Tabela 26, verifica-se que três dos entrevistados consideram que uma das razões para a diminuição do número de candidatos ao ingresso na categoria de Praças, prende-se com a insatisfação resultante da restrita política de incentivos. É ainda apontado, por dois destes entrevistados, a baixa natalidade e a crise demográfica como fator consequente para a diminuição do número de candidatos. Outro entrevistado realça, nesse sentido, razões relacionadas com o desequilíbrio existente entre as exigências do dever e os direitos que os candidatos podem usufruir, caso ingressem nas fileiras, bem como a colocação fora do seu círculo habitacional. Por fim, em contraciclo, dois dos entrevistados, o representante do órgão político (E1) e o representante da GNR (E5), referem que os candidatos assumem uma representação positiva da profissão militar e que o seu número não está em retração.

Verifica-se que a razão associada a esta diminuição resulta de uma política de incentivos pouco sedutora. Esta pergunta relaciona-se também com a baixa natalidade e a crise demográfica, matéria estudada no segundo capítulo deste trabalho, e o desequilíbrio entre as muitas exigências e as poucas compensações. A apreciação positiva sobre a profissão militar foi expressa, quer pelo E1, quer pelo E5, pelas razões já apontadas.



Pergunta n.º 4: Até que ponto essa evolução pode prejudicar ou beneficiar a qualidade do efetivo, bem como o seu género?

Tabela 27 - Resultados da Pergunta n.º 4

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
4.1-Os jovens estão cada vez melhor qualificados	X	X				2
4.2-Necessidade de reduzir os requisitos de qualificação			X	X		2
4.3-Boa integração de militares do sexo feminino		X	X		X	3
4.4-A crise demográfica afeta a qualidade e o género			X	X	X	3
4.5-Reposição do nível de paridade entre géneros		X	X		X	3

Fonte: (Autor, 2017)

Analisando os dados referentes à Tabela 27, três dos entrevistados referiram que a crise demográfica afeta a qualidade e o género do efetivo. No entanto, apesar do número ainda reduzido, existe uma boa integração dos militares do sexo feminino e uma reposição do nível de paridade entre géneros. Paralelamente, dois dos entrevistados consideraram os candidatos cada vez melhor qualificados, mas a sua qualificação devia ser adequada à função pretendida, reduzindo-se eventuais exageros de exigência em alguns dos requisitos de ingresso.

Pergunta n.º 5: No caso do número de candidatos para a categoria de Praças não ser suficiente para suprir as necessidades, como encara o estabelecimento de políticas de incentivos para reverter a situação?

Tabela 28 - Resultados da Pergunta n.º 5

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
5.1-Desenvolvimento da política de incentivos	X	X	X	X		4
5.2-Certificação da formação		X		X		2
5.3-Flexibilização da legislação		X		X		2

Fonte: (Autor, 2017)

Da análise dos dados contantes na Tabela 28, quatro dos entrevistados referem que uma das formas de suprir as necessidades em termos de candidatos ocorre mediante o desenvolvimento de políticas de incentivos, baseadas na certificação da formação e na flexibilidade da legislação. Em relação ao entrevistado da GNR (E5), atento ao seu elevado número de candidatos, levou a que este não tivesse considerado pertinente a adoção de nenhum tipo de políticas.



Pergunta n.º 6: Que alternativas considera viáveis serem tomadas, de modo a contrariar os constrangimentos e limitações provocados pela redução do número de candidatos para a categoria de Praças?

Tabela 29 - Resultados da Pergunta n.º 6

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
6.1-Potenciar a capacidade de recrutamento	X		X	X		3
6.2-Atuação multidimensional e integrada	X					1
6.3-Elaboração de estudos sobre as motivações e a satisfação	X	X				2
6.4-Promoção de protocolos com o mercado de trabalho		X		X		2
6.5-Aumento dos períodos em RC	X		X	X		3

Fonte: (Autor, 2017)

Os dados apresentados pela Tabela 29 revelam que, a fim de solucionar os constrangimentos e limitações decorrentes da redução do número de candidatos, três dos entrevistados defendem a necessidade da potencialização da capacidade agregadora do recrutamento, mediante uma atuação multidimensional e integrada das FFAA.

Para tal, dois dos entrevistados defendem a elaboração de estudos incidentes nas motivações e na satisfação dos jovens, estabelecendo-se uma cadeia de incentivos com implicações no aumento dos períodos de prestação de serviço em RC e em protocolos acordados entre as FFAA e o mercado de trabalho. Tal criará as condições suscetíveis de empregar os militares logo após a cessação do RC. Uma vez mais, esta pergunta não se verifica para o caso da GNR (E5), pelas razões já expostas.

Pergunta n.º 7: Considera que a profissionalização dos militares da categoria de Praças é a melhor solução possível para que se possa cumprir eficazmente a missão?

Tabela 30 - Resultados da Pergunta n.º 7

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
7.1-As FFAA serão mais eficientes	X					1
7.2-Não é fundamental		X	X	X		3
7.3-Envelhecimento da categoria de Praças		X	X	X		3

Fonte: (Autor, 2017)

Atendendo aos resultados apresentados pela Tabela 30, verifica-se que três dos entrevistados consideram que a profissionalização dos militares da categoria de Praças não é fundamental para que se possa cumprir eficazmente a missão e que tal até promoveria o envelhecimento desta categoria. O entrevistado (E1) respondeu, nesse âmbito, que a profissionalização faria com que as FFAA cumprissem a sua missão de forma eficaz,



tornando-as mais eficientes. Relativamente ao representante da GNR (E5), constata-se que o conceito de profissionalização está subjacente à categoria de Guardas, pelo que se declina a sua resposta.

Pergunta n.º 8: Que ações principais devem ser desencadeadas para potenciar a profissionalização na categoria de Praças?

Tabela 31 - Resultados da Pergunta n.º 8

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
8.1-Não se deve potenciar a profissionalização		X	X	X		3
8.2-Revisão do regime de incentivos	X			X		2
8.3-Certificação da formação	X			X		2
8.4-Aumento do período em RC	X			X		2

Fonte: (Autor, 2017)

Na análise dos dados da Tabela 31, verifica-se que três dos entrevistados referem que não se deve potenciar a profissionalização da categoria de Praças, o que é coerente com os dados analisados e obtidos pela tabela anterior.

Os entrevistados preferem incidir as suas respostas na assunção de ações que visem a revisão do regime de incentivos, a certificação da formação conducente ao estabelecimento de protocolos com empresas e o mercado de trabalho e, por fim, o aumento do período de prestação de serviço em RC. Pelas razões já invocadas anteriormente, esta pergunta não se aplica para o caso da GNR, uma vez que a prestação de serviço nesta instituição decorre de acordo com um vínculo por nomeação, mediante a integração nos respetivos QP.

Pergunta n.º 9: Em que medida o atual modelo assegura um adequado recrutamento?

Tabela 32 - Resultados da Pergunta n.º 9

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
9.1-Necessidade de melhoria	X		X		X	3
9.2-Depende do poder político		X			X	2
9.3-Não é adequado				X		1

Fonte: (Autor, 2017)

Dos dados constantes na Tabela 32, verifica-se que três dos entrevistados consideram que é necessário melhorar o atual modelo por forma a assegurar um recrutamento adequado, embora dois dos entrevistados considerem que o desenvolvimento do atual modelo depende do poder político e apenas um entrevistado considera o atual modelo desadequado.

A maioria dos entrevistados considera que o atual modelo assegura um recrutamento adequado, embora careça de melhorias, estando estas dependentes das opções políticas a ser



adotadas. Algumas das medidas passam pelas alterações legislativas necessárias à promoção do aumento do tempo de prestação de serviço em RC, da certificação da formação e do estabelecimento de protocolos para melhor integração dos militares no mercado de trabalho. Deverá ainda incluir, a correspondente melhoria de vencimentos e a possibilidade de se garantir a prioridade destes militares no ingresso numa carreira do Estado.

Pergunta n.º 10: Que contributos poderá indicar para a criação de um modelo que assegure um adequado recrutamento?

Tabela 33 - Resultados da Pergunta n.º 10

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
10.1-Ação coordenada e harmonizada	X	X	X			3
10.2-Órgão central de recrutamento e divulgação	X	X	X			3
10.3-Gestão integrada do percurso dos militares	X					1
10.4-Desenvolvimento dos processos de seleção						0
10.5-Flexibilização da legislação				X		1
10.6-Desenvolvimento do regime de incentivos		X		X		2

Fonte: (Autor, 2017)

Analisando agora a Tabela 33, constata-se que três dos entrevistados consideram a necessidade de um modelo que assegure um adequado recrutamento e que estabeleça uma ação coordenada e harmonizada entre os Ramos das FFAA, através de um órgão central de recrutamento e divulgação. Deverão, ainda, ser encetados os esforços necessários conducentes à flexibilização da legislação e ao desenvolvimento de um regime de incentivos. Os dados das respostas aferidas pelo entrevistado da GNR (E5), não eram coincidentes com os segmentos de resposta discriminados, pelo que não foram considerados.

Pergunta n.º 11: Que visão possui para o sistema de recrutamento no futuro aplicável aos militares da categoria de Praças?

Tabela 34 - Resultados da Pergunta n.º 11

Segmento de resposta	Entrevistado					Quantidade
	E1	E2	E3	E4	E5	
11.1- Atuação coordenada e harmonizada no recrutamento	X	X	X			3
11.2- Apostar nas necessidades dos candidatos atuais		X				1
11.3-Certificação da formação		X	X	X		3
11.4-Aumento do período em RC		X		X		2

Fonte: (Autor, 2017)

De acordo com a Tabela 34, para três dos entrevistados, o futuro sistema de recrutamento resultará de uma atuação coordenada e harmonizada, entre os três Ramos das



FFAA. Esta ação, permitirá o desenvolvimento de um regime de incentivos que promova a certificação da formação, aumente o período de prestação de serviço em RC, estabeleça protocolos com empresas e com o mercado de trabalho, e procure apostar nas necessidades dos atuais candidatos por forma a garantir a sua atração. O entrevistado da GNR (E5), não apresentou uma resposta associada aos respetivos segmentos.

Mediante a análise das entrevistas, constata-se a tendência, a médio e a longo prazo, para o decréscimo do efetivo e do número de candidatos às FFAA. Na GNR, a recessão apenas se faz sentir na renovação do seu efetivo. Perspetiva-se, nesse sentido, para as FFAA, a criação de um modelo de recrutamento que assente na flexibilidade legislativa, na criação de um órgão central de recrutamento, no aumento da prestação do serviço em RC, na certificação da formação, nos protocolos estabelecidos entre as FFAA e o mercado de trabalho, na melhoria dos vencimentos, e na garantia de vantagens em concursos de ingresso numa carreira do Estado.

De seguida serão apresentadas as conclusões do presente estudo, destacando-se algumas considerações, recomendações e contributos para o conhecimento.



Conclusões e recomendações

Ao longo dos últimos anos, assistiu-se a uma mudança do paradigma demográfico, com consequências no crescimento da população, no declínio da fecundidade e da mortalidade, no aumento dos ciclos de vida e do envelhecimento, na oscilação dos fluxos migratórios, e na distribuição assimétrica da população.

Até 2040, prevê-se o aumento do número de idosos e a diminuição do número de cidadãos em idade ativa. Este facto, terá inevitavelmente consequências no leque de candidatos para as fileiras das FFAA e das FFSS, no que diz respeito à quantidade, ao género, e à qualificação dos seus efetivos. Nesse sentido, foram identificados os fatores conducentes à redução demográfica e os seus impactos, e sintetizadas as medidas corretivas possíveis e atinentes à promoção de um modelo sustentável, que permite a renovação do efetivo e a manutenção das capacidades destas instituições.

Para atingir este desiderato, definiu-se uma QC, “Quais são as consequências que, a médio e a longo prazo, a crise demográfica em Portugal terá no recrutamento e na renovação do efetivo das FFAA e da GNR?”, à qual se associaram cinco QD. Neste processo de investigação, esteve sempre presente um fio condutor refletido pelas temáticas abordadas por estas QD seguindo um percurso metodológico sustentado pelas orientações em vigor e explanadas no primeiro capítulo do presente estudo.

Em relação ao segundo capítulo, procurou-se analisar a demografia segundo a dimensão nacional e as consequências da crise demográfica, projetando a evolução das tendências e as implicações dos cenários mais próximos. Constatou-se que os dados relativos à fecundidade, à mortalidade e à migração, apresentam, desde longa data, uma tendência decrescente. Esta tendência terá implicações para o crescimento da população portuguesa, que tenderá a diminuir num futuro mais próximo, bem como para o aumento do seu envelhecimento. Tal resultará no decréscimo da população jovem, nomeadamente da população situada nos escalões etários que antecedem os 18 e os 35 anos que, nos termos da lei, se encontram disponíveis para a prestação do serviço militar, e do aumento da população idosa em consequência de um aumento da esperança média de vida à nascença, bem como da renovação insuficiente das gerações, esta por insípida evolução do ISF.

Concluiu-se que esta evolução, implica a adoção de estratégias políticas que garantam a inversão dos valores demográficos em queda e promovam a renovação populacional, quanto à qualidade e ao género do efetivo disposto a integrar e a desenvolver o setor da SD,



evitando as consequências para as FFAA, uma vez que a GNR, tal como ficou comprovado, parece não sofrer destas implicações. Assim, após a análise do segundo capítulo, mediante a observação, a recolha de dados descritivos e a análise documental, considera-se que foram respondidos os pressupostos elencados pelas QD1 e QD4.

No terceiro capítulo, procurou-se caracterizar, quer os Ramos das FFAA, quer a GNR, no que diz respeito às idiossincrasias associadas à prestação do serviço militar na categoria de Praças, e de Guardas, no que diz respeito à evolução do efetivo e do número de candidatos, atento ainda ao género e à qualidade.

Nas FFAA, verificou-se que o efetivo da categoria de Praças, em RC, tem vindo a reduzir-se em ambos os géneros desde 2011, assistindo-se, no entanto, no caso da Marinha e do Exército, a um ligeiro aumento desde 2015 e 2016. Em termos de evolução a médio e a longo prazo, pode-se deduzir que a tendência do efetivo será decrescente, em consequência das orientações políticas que resultam na diminuição do número de vagas atribuídas. Em relação ao número de candidatos, verificou-se também uma tendência decrescente, desde 2011, em ambos os géneros, invertendo-se esta propensão a partir de 2015, também para estes dois Ramos. A maioria dos candidatos possuem o 9.º e o 12.º ano de escolaridade, tendo este grau vindo a aumentar. A médio e a longo prazo, apesar de uma inversão dos valores a partir de 2015, a tónica assenta numa diminuição acentuada do número de candidatos, em consequência da sucessiva redução do número de jovens que integram os escalões etários compatíveis com a idade requerida para o ingresso nas fileiras.

Na GNR, verificou-se a existência de uma tendência para um envelhecimento dos militares da categoria de Guardas, o que pressupõe o decréscimo futuro do seu efetivo em resultado da restrição do número de vagas. Esta restrição não permite a renovação dos efetivos que transitam para a situação de reserva e de reforma, com os consequentes problemas operacionais que daí advêm. Em relação ao número de candidatos anuais, os valores situam-se na ordem das 10000 candidaturas, em média, assistindo-se ao aumento de candidatos do género feminino, e de candidatos com o 12.º ano de escolaridade. Atento aos dados e tendo em conta o conteúdo das entrevistas semiestruturadas, concluímos que na GNR não se tem feito sentir os efeitos da crise demográfica, no que diz respeito à qualidade e ao género do efetivo e dos respetivos candidatos. As questões levantadas em relação à renovação do seu efetivo, parecem resultar de posições políticas que restringem o acesso à categoria por efeito da diminuição anual das vagas disponíveis.



Ainda neste capítulo, foi efetuada uma prospeção ao DDN na qual se definiu a quantidade e a qualidade do potencial de recrutamento para as FFAA, a fim de apurar a sustentabilidade da prestação de serviço em RC e por forma a fazer-se incidir ações de divulgação. Nesse sentido, o aumento da intenção de ingresso nas FFAA poderá ser potenciado pela prossecução de ações sobre a população feminina e sobre a possibilidade de prestação do serviço militar em simultâneo com o desenvolvimento dos estudos, por forma a atrair os jovens com maiores habilitações académicas, bem como o desenvolvimento de atividades profissionais relacionadas com um emprego nas FFAA.

Pelas razões expostas, a médio e a longo prazo, a evolução do efetivo da categoria de Praças nas FFAA, bem como os respetivos candidatos, em ambos os géneros, será tendencialmente decrescente. A esta perspetiva não está alheia, uma vez mais, as projeções associadas à redução da população situada nos escalões etários que antecedem os 18 e os 35 anos, bem como o aumento tendencial de habilitações académicas por parte dos jovens portugueses e a sua reduzida predisposição para o ingresso nesta instituição. A GNR debate-se com um número crescente de candidatos, mas ao mesmo tempo, com uma tendência para a redução dos seus efetivos.

Atento ao mencionado, através dos dados constantes no terceiro capítulo, conjugados com as respostas dos entrevistados às questões números um a quatro das entrevistas realizadas, consideram-se garantidas as respostas inerentes à QD2, à QD3 e à QD4.

O quarto capítulo deste trabalho, revestiu-se de uma natureza analítica através de um conjunto de entrevistas realizadas a entidades com superior conhecimento do objeto em estudo, do ponto de vista operacional, estratégico e político. Atento às considerações e respostas apresentadas, procurou-se estabelecer as medidas corretivas conducentes à produção de efeitos num modelo sustentável de recrutamento e renovação do efetivo, essencialmente para as FFAA. A maioria dos entrevistados considerou o atual modelo adequado, embora careça de melhorias, estando estas dependentes das opções políticas a ser adotadas. Assim, o futuro modelo não integrará os militares nos QP para a categoria de Praças, mas deverá apostar na flexibilidade e na alteração legislativa necessária à potencialização da capacidade agregadora do recrutamento, mediante uma atuação multidimensional e integrada entre os diversos Ramos. Para isso, para além da criação de um órgão central de recrutamento e divulgação, é necessário estudar as motivações, as necessidades e também a satisfação dos atuais candidatos, estabelecendo-se um conjunto de



incentivos que possam ter em conta os seguintes critérios: - o aumento dos períodos de prestação de serviço em RC; - a certificação da formação; - o estabelecimento de protocolos entre as FFAA e o mercado de trabalho, para melhor integração dos militares que terminam o RC; - a melhoria dos vencimentos; - a possibilidade de se garantir a prioridade em concursos de ingresso numa carreira do Estado. Atento ao exposto, explanados que estão os pressupostos necessários à melhoria do modelo de recrutamento que garanta a sustentabilidade do efetivo e após obterem-se os contributos dos entrevistados através das respostas às questões números cinco a onze, considera-se respondida a QD5.

O percurso lógico, integrado e articulado, assente na confrontação entre a observação, a recolha de dados descritivos e a análise documental, permitiu estabelecer-se generalizações que garantiram as respostas às QD. Atendendo ao somatório das respostas às QD, considera-se, deste modo, respondida a QC da investigação. Considera-se ainda atingido o OG deste estudo, isto é, a avaliação dos efeitos da crise demográfica em Portugal para o recrutamento de efetivo para as FFAA e GNR.

Como principal contributo para o conhecimento, realça-se o facto deste trabalho poder ser observado como um instrumento de apoio ao desenvolvimento do estudo aprofundado sobre as implicações que a crise demográfica poderá ter na decisão das políticas de recrutamento a ser adotadas, em particular, e das políticas de SD, em geral.

Em relação às limitações, estas decorreram da reduzida dimensão da amostra, que poderá conduzir ao ceticismo relativamente às generalizações dos resultados. No entanto, tendo em conta a reduzida dimensão do número de entrevistados, estes foram seleccionados estrategicamente considerando critérios de qualidade, atendendo que detêm superior conhecimento sobre o fenómeno em estudo. Assim, estão garantidos os critérios de credibilidade necessários às generalizações pretendidas.

Para finalizar e em relação às recomendações, estas poderão ter em conta o desenvolvimento de futuras linhas de investigação relacionadas com: - a problemática da obtenção dos recursos humanos atento ao cumprimento das missões específicas das FFAA e das FFSS; - o aprofundamento das dificuldades presentes para o modelo de recrutamento vigente, num momento de crise demográfica e de crise económica; - o aproveitamento das capacidades dos militares na situação de reserva e a reestruturação das respetivas carreiras face à situação do país, no que diz respeito ao envelhecimento da população e à especificidade da atividade militar; - a criação de respostas perante os fluxos migratórios associados à crise económica e a crise demográfica.



Bibliografia

- Abreu, A. e Peixoto, J., 2009. Demografia, mercado de trabalho e imigração de substituição: tendências, políticas e prospectiva no caso português. *Análise Social*, XLIV, 719–746.
- Assembleia da Republica, 1997. *Aprova a 4.ª Revisão da Constituição da República Portuguesa* (Lei Constitucional n.º 1/97, de 20 de setembro). Lisboa: Diário da República.
- Bandeira, M., 2003. A demografia, ciência «selvagem»? *Boletim da Associação Portuguesa de Demografia*. [Em linha]. Disponível em: <<http://www.apdemografia.pt/files/4.pdf>> [Acedido em 10 de fev. 2017].
- Baptista, M., 2007. A demografia em Portugal: um percurso bibliográfico. *Análise Social*, XLII, 539–579.
- Bravo, J., 2016. *Projeções da População Residente a Nível Concelhio*. Information Management School. [Em linha] Lisboa: Universidade Nova de Lisboa. Disponível em: <http://www.webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:xtOSzb769O0J:https://www.ine.pt/ngt_server/attachfileu.jsp%3Flook_parentBoui%3D96942%26at_display%3Dn%26att_download%3Dy+&cd=3&hl=pt-PT&ct=clnk&gl=pt>, [Acedido em 23 mar. 2017].
- Caetano, A. e Vala, J., 2002. *Gestão de Recursos Humanos. Contextos, Processos e Técnicas*. Lisboa: Editora.
- Camara, P., Guerra, P. e Rodrigues, J., 2007. *Novo Humanator - Recursos Humanos e Sucesso Empresarial*. Lisboa: Dom Quixote.
- Chiavenato, I., 2009. *Recursos humanos: o capital humano das organizações*. Rio de Janeiro: Elsevier Editora.
- Direção de Pessoal da Marinha, 2017. *Candidatos para prestação de serviço militar na Marinha, em Regime de Contrato, desde 2011 até 2016*. Lisboa: Marinha.
- Direção de Serviços da Profissionalização do Serviço Militar (DSPSM), 2017. *Efetivo e número de candidatos, por género, do Exército, entre 2011 e 2016*. Lisboa: Ministério da Defesa Nacional.
- Direção Geral de Recursos da Defesa Nacional (DGRDN), 2017. *Os jovens e as Forças Armadas, Estudo desenvolvido no âmbito do Dia da Defesa Nacional - 2016*. [Em linha] Lisboa:MDN. Disponível em: <http://www.defesa.pt/Documents/20170120_2Relat%C3%B3rio%20DDN%20%20S%C3%ADntese%202016_Final.pdf>, [Acedi



do em 5 mar. 2017].

Exército Português, 2017. *Exército Português. Recrutamento do Exército*. [Em linha]

Disponível em: <<https://www.exercito.pt/pt/recrutamento/links/estat%c3%adsticas>>,

[Acedido em 4 abr. 2017].

Exército Português, 2017a. *Exército Português. Estatísticas de Candidaturas*. [Em linha]

Disponível em: <[https://www.exercito.pt/pt/recrutamento/lins/estat%c3%ads ticas](https://www.exercito.pt/pt/recrutamento/lins/estat%c3%ads%20ticas)>,

[Acedido em 21 mai. 2017].

Força Aérea Portuguesa, 2017. *Centro de Recrutamento da Força Aérea*. [Em linha]

Disponível em: <<http://www.emfa.pt/www/po/crfa/recrutsbpag-001.002.002-curso-de-formacao-de-pracas>>, [Acedido em 23 mai. 2017].

Garrett, A., 1945. Palavras de apresentação. *Revista de Estudos Demográficos*, 1.

Gonçalves, J., 2014. *A motivação no acesso à Guarda Nacional Republicana*. Tese de

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Superior de Economia e Gestão da Universidade Técnica de Lisboa. Disponível em: <<https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/11378/1/DM-JECG-2013.pdf>> [Acedido em 10 dez. 2016].

Guarda Nacional Republicana, 2016. *Guia de Apoio do Candidato ao Curso de Formação de Guardas*. [Em linha] Disponível em: <https://recrutamento.gnr.pt/files/Guia_apoio_candidato_CFG.pdf>, [Acedido em 4 mar. 2017].

IESM, 2015. *Normas de Execução Permanente. NEP/ACA-010 e NEP/ACA-018*. Lisboa: IESM.

Instituto Nacional de Estatística, 2017. *Portal do Instituto Nacional de Estatística*. [Em linha]

Lisboa: Instituto Nacional de Estatística. Disponível em: <https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE>, [Acedido em 20 mar. 2017].

Jorge, R., Vasconcelos, C. e Vasconcelos, J., 1899. *Monografia Demographia e Hygiene da cidade do Porto : clima- população-mortalidade*. Repartição de Saúde e Hygiene da Câmara do Porto. Porto: Editora Porto.

Landry, A., 1944. *La statistique en démographie. Septième semaine internationale desynthèse*. Université Paris. Paris: Presses Universitaires de France.

Madureira, C. e Rodrigues, M., 2014. *Envelhecimento demográfico na Administração Pública Central - Uma abordagem prospetiva*. [Em linha] Lisboa: Direção Geral da Administração e do Emprego Público. Disponível em: <[https:// www.dgaep.gov.pt/up](https://www.dgaep.gov.pt/up)



load/Estudos/Envelhecimento_Demografico_AP_Central.pdf>, [Acedido em 8 dez. 2016].

Marinha, 2017. *Portal de Recrutamento da Marinha*. [Em linha] Disponível em: <<http://recrutamento.marinha.pt/PT/carreiras/Prestacaoservico/Pages/prestacaodeservico.aspx>>, [Acedido em 7 mai. 2017].

Mata, J., 2010. *A crise vocacional da juventude portuguesa face à carreira militar e o seu impacto no cumprimento das missões atribuídas*. Trabalho de Investigação Individual Instituto de Estudos Superiores Miliars. Disponível em: <<https://co mum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/12062/1/TII%20Cor%20Mata%20%20Crise%20Juventude.pdf>>, [Acedido em 3 mar. 2017].

Mendes, C., 2015. *Recrutamento e Seleção de Recursos Humanos. Análise comparativa entre práticas de uma instituição pública e de uma instituição privada*. Tese de Dissertação de Mestrado em Gestão. Universidade de Coimbra. Disponível em: <<https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/30157/1/Relat%C3%B3rio%20de%20Est%C3%A1gio%20-%20Final.pdf>>, [Acedido em 23 mar. 2017].

Ministério da Administração Interna, 2017. *Aprova o Estatuto dos Militares da Guarda Nacional Republicana* (Decreto-Lei n.º 30/2017, de 22 de março), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Administração Interna e Ministério das Finanças, 2017. *Estabelece os valores a cobrar pelas forças de segurança como contrapartida da prestação de serviços e das atividades especialmente desenvolvidas em benefício das entidades requisitantes* (Portaria n.º 19/2017, de 11 de janeiro). Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 1999. *Lei do Serviço Militar* (Lei n.º 174/99, de 21 de setembro, alterada pela Lei Orgânica n.º 1/2008, de 6 de maio). Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 2000. *Aprova o Regulamento da Lei de Serviço Militar* (Decreto-Lei n.º 289/2000, de 14 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 52/2009, de 2 de março), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 2007. *Regulamento de incentivos à prestação de serviço militar em RC e em RV* (Decreto-Lei n.º 320/2007, de 20 de setembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 320/2007, de 27 de setembro), Lisboa: Diário da República.

Ministério da Defesa Nacional, 2009. *Aprova a Lei da Defesa Nacional* (Lei n.º 31-A/2009, de 7 de julho), Lisboa: Diário da República.



- Ministério da Defesa Nacional, 2015. *A Defesa de Portugal 2015*. [Em linha] Lisboa: MDN. Disponível em: <<http://www.defesa.pt/ebook/index.html#/1/>>. [Acedido em 5 mar. 2017].
- Ministério da Defesa Nacional, 2015a. *Aprova o Estatuto dos Militares das Forças Armadas* (Decreto-Lei n.º 90/2015, de 29 de maio), Lisboa: Diário da República.
- Ministério da Defesa Nacional, 2017. *Concurso de Admissão ao Curso de Formação de Praças do Regime de Contrato da Força Aérea*. (Aviso n.º 3679/2017, de 07 de abril), Lisboa: Diário da República.
- Nazareth, J., 1993. Demografia e ecologia humana. *Análise Social*, XXVIII, 879-885.
- Oliveira, J., Albuquerque, F. e Lins, I., 2004. *Projeção da População*. [Em linha] Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia Estatística. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/projecao_da_populacao/metodologia.pdf>, [Acedido em 14 mar. 2017].
- Peretti, J., 2004. *Recursos Humanos*. [Livro eletrónico] Lisboa: Edições Sílabo. Disponível em: <<http://www.fnac.pt/Recursos-Humanos-J-M-Peretti/a175477#>>, [Acedido em 25 abr. 2017].
- Peter, L., 1969. Organizations: A Glossary of Incompetence. *Revista Time*, [Em linha] 93. Disponível em: <<http://content.time.com/time/magazine/article/0,9171,839972,00.html>>, [Acedido em 08 dez. 2016].
- Pordata, 2017. *Base de Dados Portugal Contemporâneo*. [Em linha] Fundação Francisco Manuel dos Santos. Disponível em: <www.pordata.pt> [Acedido em 20 mar. 2017].
- Presidência do Conselho de Ministros, 2013. *Estabelece as linhas de orientação da "Reforma 2020"*. (Resolução do Conselho de Ministros n.º 26/2013, de 11 de abril), Lisboa: Diário da República.
- Raleiras, M., 2011. *O Doutoramento em Ciências Militares. Um fim ou uma fase do processo educativo das Forças Armadas*. [Trabalho de Investigação Individual]. Lisboa: Instituto de Estudos Superiores Militares. Disponível em: <<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/12001/1/TII%20COR%20RALEIRAS%20%20O%20Doutoramento%20em%20Ci%C3%A7ncias%20Militares.pdf>>, [Acedido em 10 dez. 2016].
- Rego, A., Cunha, M., Gomes, J., Cunha, R., Cardoso, C. e Marques, C., 2008. *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Reis, F., 2011. *Recrutamento, Selecção e Integração*. Lisboa: Editora RH.



- Rocha, J., 2010. *Gestão dos Recursos Humanos na Administração Pública*. Lisboa: Escolar Editora.
- Rodrigues, T., 2012. O futuro (in)certo das dinâmicas demográficas em Portugal. *Portugal, Contributos para um Conceito Estratégico de Defesa Nacional*, IDN, 28, 05-230.
- Rodrigues, T., 2013. Demography matters. Ligações perigosas em Portugal? *Jornal de Defesa e Relações Internacionais*.
- Rodrigues, T. e Xavier, A., 2013. Reconceptualizar a Segurança e a Defesa Nacional: O futuro e a importância do fator demográfico. *Revista de Ciências Militares*, 1, 49–70.
- Santos, L., Garcia, F., Monteiro, F., Lima, J., Silva, Nuno., Silva, J., Piedade, J., Santos, R. e Afonso, C., 2016. *Orientações metodológicas para a elaboração de Trabalhos de Investigação*. Porto: Fronteira do Caos Editores.
- Sarmiento, M., 2007. *Apontamentos de gestão de recursos humanos*. Lisboa:IESM.
- Sekiou, L., Blondin, L., Fabi, B., Bayad, M., Peretti, J., Alis, D. e Chevalier, F., 2001. *Gestão dos Recursos Humanos*. Lisboa: Instituto Piaget.
- Torres, A., 2011. *O Recrutamento de Recursos Humanos para o Serviço de Administração da GNR*. Trabalho de Investigação Aplicada. Academia Militar. Disponível em: <[http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7008/1/ADM-459-S%c3%b3nia %20Torres.pdf](http://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/7008/1/ADM-459-S%c3%b3nia%20Torres.pdf)>, [Acedido em 12 dez. 2016].



Anexo A — Recrutamento e situação dos cidadãos em relação ao Serviço Militar



Figura 11 - Recrutamento e situação dos cidadãos em relação ao Serviço Militar

Fonte: (Ministério da Defesa Nacional, 2015, p.159)



Anexo B — Formas de relacionamento dos cidadãos com as Forças Armadas



Figura 12 - Formas de relacionamento dos cidadãos com as Forças Armadas

Fonte: (Ministério da Defesa Nacional, 2015, p.160)



Apêndice A — Modelo de Análise

Tabela 35 - Modelo de Análise

Objetivos	Questões	Enquadramento concetual	Análise de resultados
Geral: O objetivo geral desta investigação é avaliar os efeitos da crise demográfica em Portugal para o recrutamento de efetivo para as FFAA e GNR.	Central: Quais são as consequências que, a médio e a longo prazo, a crise demográfica em Portugal terá no recrutamento e na renovação do efetivo das FFAA e da GNR?		Capítulo 4 Apresentação e análise dos resultados Apresentação e análise temática de cinco entrevistas semiestruturadas, realizadas a titulares de cargos revelantes no âmbito dos Recursos Humanos das FFAA e da GNR. Interpretação dos resultados face às conclusões retiradas do enquadramento teórico apresentado.
OE1: Caracterizar a evolução da curva demográfica em Portugal e a sua projeção a médio e a longo prazo.	QD1: Qual é a evolução e a projeção a médio e a longo prazo da curva demográfica em Portugal?	Capítulo 2. Demografia e crise demográfica	
OE2: Descrever a evolução do efetivo das FFAA e da GNR e a sua projeção a médio e a longo prazo.	QD2: Que evolução e projeção terá o efetivo das FFAA e da GNR a médio e a longo prazo?	Capítulo 3. Recursos Humanos das FFAA e da GNR	
OE3: Descrever a evolução do número de candidatos às FFAA e à GNR e a sua projeção a médio e a longo prazo.	QD3: Como evoluiu e qual será a projeção a médio e a longo prazo do número de candidatos às FFAA e à GNR?	Capítulo 3. Recursos Humanos das FFAA e da GNR	
OE4: Caracterizar a curva demográfica em Portugal e as suas implicações, a médio e a longo prazo, sobre a qualidade (qualificações) e o género dos candidatos às FFAA e à GNR.	QD4: Quais são os efeitos que a curva demográfica em Portugal teve e terá, a médio e a longo prazo, sobre a qualidade (qualificações) e o género dos candidatos às FFAA e à GNR?	Capítulo 2. Demografia e crise demográfica	
		Capítulo 3. Recursos Humanos das FFAA e da GNR	
OE5: Avaliar e analisar as medidas corretivas possíveis e atinentes à criação de um modelo sustentável de recrutamento e renovação do efetivo das FFAA e da GNR.	QD5: Quais são as medidas corretivas que poderão ser gizadas a fim de produzirem efeitos para um modelo sustentável de recrutamento e renovação do efetivo das FFAA e da GNR?	Capítulo 4. Apresentação e análise de resultados	

Fonte: (Autor, 2017)



Apêndice B — Guião da entrevista

Interlocutor:

Entrevistador:

Cargo:

Data:

Local:

Suporte:

Preâmbulo de Orientação

José Manuel Brito Sousa, Major da GNR a frequentar o Curso de Estado-Maior Conjunto no Instituto Universitário Militar, no âmbito da elaboração do Trabalho de Investigação Individual, subordinado ao tema “A crise demográfica em Portugal. Impactos para as Forças Armadas e Forças e Serviços de Segurança.”, surgiu a necessidade de realizar diversas entrevistas a entidades de excecional mérito e responsabilidade relativamente à área dos recursos humanos das Forças Armadas (FFAA) e das Forças e Serviços de Segurança (FFSS).

Este trabalho tem como objetivo geral avaliar os efeitos que a crise demográfica em Portugal tem para o recrutamento de efetivo para as FFAA e as FFSS. Nesse sentido, serão abordadas as consequências do impacto da crise demográfica em Portugal na manutenção, a médio e a longo prazo, do efetivo necessário ao cumprimento das missões específicas destas instituições. Em termos específicos, pretende-se descrever a evolução do número de candidatos e do efetivo das FFAA e das FFSS, para a categoria de Praças, e a sua projeção a médio e a longo prazo, bem como avaliar e analisar as medidas corretivas possíveis e atinentes à criação de um modelo sustentável de recrutamento e renovação do seu efetivo.

Questões:

1. Qual é a perspetiva de evolução do efetivo a médio e a longo prazo na categoria de Praças?
2. Qual é a perspetiva de evolução do número de candidatos para a categoria de Praças?
3. Quais são as razões que na sua ótica apontam para essa evolução?
4. Até que ponto essa evolução pode prejudicar ou beneficiar a qualidade do efetivo, bem como o seu género?



5. No caso do número de candidatos para a categoria de Praças não ser suficiente para suprir as necessidades, como encara o estabelecimento de políticas de incentivos para reverter a situação?
6. Que alternativas considera viáveis serem tomadas, de modo a contrariar os constrangimentos e limitações provocados pela redução do número de candidatos para a categoria de Praças?
7. Considera que a profissionalização dos militares da categoria de Praças é a melhor solução possível para que se possa cumprir eficazmente a missão?
8. Que ações principais devem ser desencadeadas para potenciar a profissionalização na categoria de Praças?
9. Em que medida o atual modelo assegura um adequado recrutamento?
10. Que contributos poderá indicar para a criação de um modelo que assegure um adequado recrutamento?
11. Que visão possui para o sistema de recrutamento no futuro aplicável aos militares da categoria de Praças?

Muito obrigado pela sua colaboração.

José Manuel Brito Sousa

Maj/GNR



Apêndice C — Perguntas e segmentos de resposta

Pergunta n.º 1 Qual é a perspetiva de evolução do efetivo a médio e a longo prazo na categoria de Praças?	
Segmento 1.1	Tendência decrescente
Segmento 1.2	Orientações políticas promovem o seu decréscimo
Pergunta n.º 2 Qual é a perspetiva de evolução do número de candidatos para a categoria de Praças?	
Segmento 2.1	Não está em retração
Segmento 2.2	A crise demográfica potencia a redução
Segmento 2.3	Redução do número de cidadãos no escalão etário de ingresso
Segmento 2.4	Diminuição acentuada
Pergunta n.º 3 Quais são as razões que na sua ótica apontam para essa evolução?	
Segmento 3.1	Representação positiva da profissão militar
Segmento 3.2	Colocação distante da sua residência habitual
Segmento 3.3	Relação entre direitos e deveres
Segmento 3.4	Insatisfação pela política de incentivos
Segmento 3.5	Baixa natalidade e crise demográfica
Pergunta n.º 4 Até que ponto essa evolução pode prejudicar ou beneficiar a qualidade do efetivo, bem como o seu género?	
Segmento 4.1	Os jovens estão cada vez melhor qualificados
Segmento 4.2	Necessidade de reduzir os requisitos de qualificação
Segmento 4.3	Boa integração de militares do sexo feminino
Segmento 4.4	A crise demográfica afeta a qualidade e o género
Segmento 4.5	Reposição do nível de paridade entre géneros
Pergunta n.º 5 No caso do número de candidatos para a categoria de Praças não ser suficiente para suprir as necessidades, como encara o estabelecimento de políticas de incentivos para reverter a situação?	
Segmento 5.1	Desenvolvimento da política de incentivos
Segmento 5.2	Certificação da formação
Segmento 5.3	Flexibilização da legislação
Pergunta n.º 6 Que alternativas considera viáveis serem tomadas, de modo a contrariar os constrangimentos e limitações provocados pela redução do número de candidatos para a categoria de Praças?	
Segmento 6.1	Potenciar a capacidade de recrutamento
Segmento 6.2	Atuação multidimensional e integrada
Segmento 6.3	Elaboração de estudos sobre as motivações e a satisfação
Segmento 6.4	Promoção de protocolos com o mercado de trabalho
Segmento 6.5	Aumento dos períodos em RC



Pergunta n.º 7 Considera que a profissionalização dos militares da categoria de Praças é a melhor solução possível para que se possa cumprir eficazmente a missão?	
Segmento 7.1	As FFAA serão mais eficientes
Segmento 7.2	Não é fundamental
Segmento 7.3	Envelhecimento da categoria de Praças
Pergunta n.º 8 Que ações principais devem ser desencadeadas para potenciar a profissionalização na categoria de Praças?	
Segmento 8.1	Não se deve potenciar a profissionalização
Segmento 8.2	Revisão do regime de incentivos
Segmento 8.3	Certificação da formação
Segmento 8.4	Aumento do período em RC
Pergunta n.º 9 Em que medida o atual modelo assegura um adequado recrutamento?	
Segmento 9.1	Necessidade de melhoria
Segmento 9.2	Depende do poder político
Segmento 9.3	Não é adequado
Pergunta n.º 10 Que contributos poderá indicar para a criação de um modelo que assegure um adequado recrutamento?	
Segmento 10.1	Ação coordenada e harmonizada
Segmento 10.2	Órgão central de recrutamento e divulgação
Segmento 10.3	Gestão integrada do percurso dos militares
Segmento 10.4	Desenvolvimento dos processos de seleção
Segmento 10.5	Flexibilização da legislação
Segmento 10.6	Desenvolvimento do regime de incentivos
Pergunta n.º 11 Que visão possui para o sistema de recrutamento no futuro aplicável aos militares da categoria de Praças?	
Segmento 11.1	Atuação coordenada e harmonizada no recrutamento
Segmento 11.2	Apostar nas necessidades dos candidatos atuais
Segmento 11.3	Certificação da formação
Segmento 11.4	Aumento do período em RC



Apêndice D — Respostas por entrevistado e segmento de resposta

Pergunta n.º 1: Qual é a perspectiva de evolução do efetivo a médio e a longo prazo na categoria de Praças?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“(…) que todos os anos, propõem ao MDN o aumento do efetivo e a sua composição (…) sabemos sim que o efetivo global se deverá fixar no intervalo entre 30 e 32 mil.”</i>	1.1 1.2
2	<i>“(…) eu temo que se mantenha a tendência recente, que é de redução.”</i>	1.1
3	<i>“A evolução, conforme determinado pelas orientações Reforma 2020, tem tendência para aumentar tendo em vista atingir os efetivos definidos para as Forças Armadas.”</i>	1.1 1.2
4	<i>“(…) penso que será uma tendência de redução que se nada for feito se vai acentuar.”</i>	1.1
5	<i>“(…) elevado número de passagens à reserva e à reforma sem a respetiva incorporação por restrições políticas de carácter económico, pelo que tenderá a diminuir.”.</i>	1.1 1.2

Pergunta n.º 2: Qual é a perspectiva de evolução do número de candidatos para a categoria de Praças?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“(…) é que o número de jovens interessados em ingressar nas Forças Armadas não está em retração (…)”.</i>	2.1
2	<i>“(…) temo que a redução é algo que mantenha essa tendência no futuro.”.</i> <i>“O problema da demografia não é o único motivo para essa evolução. Quantos menos jovens tivermos nas idades de 18-24 anos para ingressar no RC, se a quantidade de pessoas que estão no mapa demográfico diminuïrem, também diminui estatisticamente os potenciais candidatos a ingressarem na Marinha.”.</i>	2.2 2.3 2.4



3	<i>“O numero de candidatos irá diminuir (...)”.</i> <i>“(...) fruto da baixa de natalidade de há cerca de 20 anos e que começa agora a refletir-se nesta faixa etária (...)”.</i>	2.3 2.4
4	<i>“Em relação ao número de candidatos a evolução será no sentido de se acentuar a sua diminuição.”.</i>	2.4
5	<i>“A estatística dos últimos 6 anos aponta para uma média de 11 000 candidatos por concurso (...)”.</i> <i>“(...) julgamos que o número de candidatos a concorrer à GNR será idêntico.”.</i>	2.1

Pergunta n.º 3: Quais são as razões que na sua ótica apontam para essa evolução?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“Garante-nos que os jovens não estão de costas voltadas para as Forças Armadas (...)”.</i>	3.1
2	<i>“Alguém que venha para a Marinha e que viva em Chaves, ingressa aqui em Alcântara (...)”.</i> <i>“Ou seja, resumindo, cada vez exigem mais aos militares e cada vez lhes dão menos direitos por serem militares e face às exigências que têm (...). Nesse sentido, para se exigir um sacrifício destes a um jovem de hoje em dia, tem que se lhe dar qualquer coisa em troca.”.</i>	3.2 3.3 3.4
3	<i>“(...) o efeito da natalidade vai continuar a refletir-se e acentuar-se nos próximos anos.”.</i> <i>“O fator concorrencial da sociedade civil, poderá acentuar-se se as condições económicas do País evoluírem favoravelmente como se espera. “.</i>	3.4 3.5
4	<i>“(...) toda a regulamentação do Estado deveria, como é feito noutros países, dar primazia aos recursos humanos que já prestaram serviço nas FFAA.”.</i> <i>“Se alguém souber que, até aos 26/27 anos, vai fazer uma carreira nas FFAA altamente especializada, e que</i>	3.4 3.5



	<i>terminam este período entram no mercado de trabalho com credenciais, arranjando emprego em qualquer sítio e com bons vencimentos, com perspectivas de futuro, vão procurar esta condição.”.</i> <i>“(…) por um lado a baixa demografia, que se está a verificar pois estamos a ver cada vez menos jovens, nas escolas, e por outro lado a elevada concorrência do mercado de trabalho.”.</i>	
5	<i>“Enquanto se mantiver este nível de instabilidade de emprego no país julgamos que o número de candidatos a concorrer à GNR será idêntico.”.</i>	3.1

Pergunta n.º 4: Até que ponto essa evolução pode prejudicar ou beneficiar a qualidade do efetivo, bem como o seu género?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“Os jovens portugueses estão cada vez mais qualificados.”.</i>	4.1
2	<i>“(…) Em termos de qualidade, não há dúvidas. Menos candidatos, menor seleção. É uma consequência direta.”.</i> <i>“(…) o facto de podermos incorporar também militares do sexo feminino, abre-nos um pouco o leque de escolha. E a experiência que temos é a de uma boa integração dos militares do sexo feminino em qualquer atividade.”.</i>	4.1 4.3 4.5
3	<i>“(…) adequar as provas de aptidão de classificação e seleção, ao universo a incorporar, procurando não eliminar à partida candidatos por razões não justificadas.”</i> <i>“(…) A qualidade do efetivo sai prejudicada, sempre que a capacidade de escolha diminui (….) vai haver um benefício para a igualdade do género, já que a necessidade vai tendencialmente provocar um aumento do género feminino repondo níveis de paridade (….)”.</i>	4.2 4.3 4.4 4.5



4	<i>“(…) temos que olhar para a realidade da população e recrutar pessoas com os perfis adequados, quer em termos de formação, quer em termos de qualificações, tendo em conta ainda as funções que irão desempenhar.”.</i> <i>“A quebra da demografia está associada à redução da qualidade de candidatos de ambos os géneros.”.</i>	4.2 4.4
5	<i>“O número de mulheres a concorrer à GNR tem vindo a aumentar e pensamos que de futuro tais dados vão se manter. A qualidade do efetivo depende da exigência que a instituição requer no acesso ao curso e no próprio curso, mas com o número elevado de candidatos por concurso julgamos que a qualidade sairá prejudicada.”.</i>	4.3 4.4 4.5

Pergunta n.º 5: No caso do número de candidatos para a categoria de Praças não ser suficiente para suprir as necessidades, como encara o estabelecimento de políticas de incentivos para reverter a situação?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“Sabemos o que é mais usado pelos militares, o que está desatualizado ou que é de difícil implementação e temos procurado, sempre que as condições o possibilitam, apresentar propostas de revisão que a desenvolvam.”</i>	5.1
2	<i>“Tudo o que podemos alterar para podermos dar mais incentivos é positivo (...). Algumas implicam alterações legislativas (...).”</i> <i>“(…) certificar toda a formação da Marinha para que seja reconhecida como uma profissão no exterior.”.</i>	5.1 5.2 5.3
3	<i>“Uma medida eficaz para reverter esta situação, será aumentar os incentivos.”.</i>	5.1
4	<i>“(…) uma delas é a melhoria dos incentivos, a flexibilização de toda a legislação que existe para o recrutamento e certificação da formação.”.</i>	5.1 5.2 5.3



5	<i>“Não se verifica.”.</i>	
----------	----------------------------	--

Pergunta n.º 6: Que alternativas considera viáveis serem tomadas, de modo a contrariar os constrangimentos e limitações provocados pela redução do número de candidatos para a categoria de Praças?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“(…) será fundamental potenciar a capacidade de recrutamento para que o sistema não entre em rutura, o que poderia gerar a necessidade de ativar os mecanismos de convocação previstos na lei.”.</i> <i>“(…) estão a ser desenvolvidos estudos que nos permitem caracterizar os públicos e as motivações que têm interesse em ingressar (…)”.</i> <i>“(…) estudos que avaliam os níveis de satisfação dos militares RC (…)”.</i> <i>“(…) que contribuam para aumentar os tempos médios de permanência nas fileiras (…). Ou seja, terá de haver uma atuação multidimensional e integrada e estamos a trabalhar nesse sentido.”.</i>	6.1 6.2 6.3 6.5
2	<i>“(…) acompanhá-los, ir fazendo-lhes perguntas, saber das suas aspirações, das suas necessidades, o que é que pensam, permite-nos saber onde é que teremos que intervir para minimizar o impacto e a probabilidade da sua eventual saída antes do fim de um contrato.”.</i> <i>“(…) procuramos estabelecer alguns protocolos, que queremos alargar. O que queremos fazer é alargar esta plataforma a mais empresas.”.</i>	6.3 6.4
3	<i>“Aumento dos incentivos.”.</i> <i>“Aumento dos tempos de contrato para algumas funções.”.</i>	6.1 6.5



4	<p><i>“(…) as FFAA têm que arranjar uma forma em que o equilíbrio entre o tempo em que as pessoas estão nos chamados contratos de média/longa duração, e as competências que necessitam de receber, para que depois seja fácil a sua integração no mercado de trabalho (…) que de certeza é altamente apetecível no mercado de trabalho.”.</i></p> <p><i>“(…) entram no mercado de trabalho com credenciais, arranjando emprego em qualquer sítio e com bons vencimentos, com perspectivas de futuro, vão procurar esta condição.”.</i></p> <p><i>“Uma delas é a flexibilização de toda a legislação que existe para o recrutamento.”.</i></p>	6.1 6.4 6.5
5	<p><i>“Não se verifica.”.</i></p>	

Pergunta n.º 7: Considera que a profissionalização dos militares da categoria de Praças é a melhor solução possível para que se possa cumprir eficazmente a missão?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<p><i>“Se estivermos a falar de missões e da operacionalidade das Forças Armadas não tenho a menor dúvida.”.</i></p> <p><i>“As Forças Armadas serão mais eficientes no cumprimento da sua missão (…)”.</i></p>	7.1
2	<p><i>“Não, não acho. Eu acho que é fundamental termos um quadro de pessoal mais novo, constantemente todos os anos a ser renovado. A quantidade de renovações é muito inferior, ainda por cima com o novo EMFAR (…)”.</i></p>	7.2 7.3
3	<p><i>“Negativo. A maior parte das funções das Praças RV/RC no Exército, têm uma componente física de destreza apenas consentânea com uma idade inferior aos 30 anos.”.</i></p>	7.2 7.3
4	<p><i>“Não. Para a Força Aérea não é. Porque criar uma carreira de Praças é estarmos a limitar as expectativas das</i></p>	7.2 7.3



	<i>peçoas. Os contratos de longa duração permite-nos a rotação do pessoal, uma vez que as fileiras precisam de ser rejuvenescidas, por causa das missões que as FFAA desempenham e das funções que requerem efetivo mais jovem.”.</i>	
5	<i>“Não se verifica.”</i>	

Pergunta n.º 8: Que ações principais devem ser desencadeadas para potenciar a profissionalização na categoria de Praças?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“(…) está a ser revisto o regime de incentivos (…)”.</i> <i>“(…) está também em curso um trabalho de adaptação dos modelos de formação dos Ramos aos sistemas de formação nacionais, para que a formação seja certificada.”.</i> <i>“(…) está em estudo uma alteração do Regime de Contrato Especial para ser alargado a outras categorias e especialidades, que é um complemento ao regime geral e não a regra, que será associado a áreas de elevada complexidade técnica e que exijam períodos de formação mais longos;”.</i>	8.2 8.3 8.4
2	<i>“(…) fazer todos pertencerem ao QP, não! É melhor não!”.</i>	8.1
3	<i>“Não é desejável a profissionalização da categoria de praças no Exército.”.</i>	8.1
4	<i>“Esta é uma discussão estéril, fraturante e que não conduz a nada.”.</i> <i>“Por exemplo, uma das coisas que estamos a fazer é certificar toda a formação para que seja reconhecida como uma profissão no exterior.”.</i> <i>“Eu penso mesmo que a parte dos incentivos monetários não é tão relevante como a parte de outro tipo de incentivos (…)”.</i>	8.1 8.2 8.3 8.4



	<i>“(…) equilíbrio entre o tempo em que as pessoas estão nos chamados contratos de média e longa duração, e as competências que necessitam de receber (…)”.</i>	
5	<i>“Não se verifica.”.</i>	

Pergunta n.º 9: Em que medida o atual modelo assegura um adequado recrutamento?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“(…) tem de ser melhorada a permanência porque exige muito do recrutamento.”.</i>	9.1
2	<i>“(…) o modelo está dependente daquilo que o Governo nos autoriza a incorporar por ano (…)”.</i>	9.2
3	<i>“O modelo atual tem assegurado um adequado recrutamento.”.</i> <i>“Se o aumento dos incentivos for adequado, o modelo de recrutamento funcionará.”.</i>	9.1
4	<i>“Posso concluir que o atual modelo de recrutamento não é adequado.”.</i>	9.3
5	<i>“Na nossa opinião o modelo adotado tem sofrido melhorias e é muito natural que nos próximos anos sofra poucas alterações. Temos agora um novo desafio que será o pagamento das candidaturas que deve baixar o número de candidatos à GNR.”.</i>	9.1 9.2

Pergunta n.º 10: Que contributos poderá indicar para a criação de um modelo que assegure um adequado recrutamento?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<i>“(…) diria que a chave passa por uma ação mais coordenada e harmonizada, que evite lógicas de concorrência internas.”.</i>	10.1 10.2 10.3



	<p><i>“A lógica de intervenção a seguir passará pela consolidação do funcionamento do órgão central de recrutamento e divulgação (...)”.</i></p> <p><i>“(...) os Ramos façam uma gestão mais integrada do percurso dos militares nas Forças Armadas.”.</i></p>	
2	<p><i>“Desde os despachos da forma de incorporação (...) até a forma como os concursos são lançados.”.</i></p> <p><i>“Mas uma coisa é certa, para melhorarmos o processo de seleção temos que alterar os processos e os procedimentos.”.</i></p> <p><i>“Podemos associar o recrutamento à divulgação das FFAA (...)”.</i></p>	10.1 10.2 10.5
3	<p><i>“O regresso de um sistema de recrutamento obrigatório resolveria estas limitações, mediante um órgão de recrutamento que coordenadamente divulgasse a profissão militar.”.</i></p> <p><i>“A introdução de um sistema misto, obrigatório mais voluntariado, permitiria reduzir o quantitativo de SMO e poderia ser mais facilmente aceite pelos partidos políticos.”.</i></p>	10.1 10.2
4	<p><i>“(...) a legislação deve definir bem as regras, mas depois deve deixar à parte da execução a flexibilidade suficiente para se ajustar ao longo do calendário.”</i></p> <p><i>“Outra situação é a criação dos contratos de longa duração para ser possível dar as competências às pessoas que lhes permita um reingresso no mercado de trabalho vantajoso (...)”.</i></p>	10.5 10.6
5	<p><i>“O modelo de recrutamento para a GNR tem vindo a melhorar ao longo dos anos e é tudo idêntico a outros recrutamentos para FFSS.”.</i></p>	



	<p><i>“Talvez o Curso de Formação de Guarda tivesse a necessidade de ser reestruturado.”.</i></p> <p><i>“Aqui importa referir que ao dia de hoje para concorrer à GNR já é necessário tem como habilitações literárias mínimas o 12.º ano de escolaridade.”.</i></p>	
--	--	--

Pergunta n.º 11: Que visão possui para o sistema de recrutamento no futuro aplicável aos militares da categoria de Praças?

Entrevistado	Excerto da resposta	Segmento
1	<p><i>“(…) consolidar o órgão central de recrutamento e divulgação, para que a atuação seja cada vez mais coordenada e harmonizada. os problemas deverão levar a um reforço da coordenação e não ao isolamento.”.</i></p>	11.1
2	<p><i>“(…) necessitamos de modernidade na forma como recrutar as pessoas e como nos abrimos à sociedade para mostramos o que temos.”.</i></p> <p><i>“(…) vai a tempo de se integrar no mercado de trabalho, com maior certificação, e com possibilidade de ingressar nos QP, quanto mais tempo cá ficar, uma vez que todos os anos temos necessidade de fazer ingressar mais gente nos QP.”.</i></p> <p><i>“Não me parece mal que se possa estender o contrato por mais algum tempo.”.</i></p>	11.1 11.2 11.3 11.4
3	<p><i>“(…) possam ter uma vida digna para si e famílias, sem comparações negativas com o resto das profissões na sociedade, quer a nível salarial, quer a nível de aceitação e reconhecimento pela sociedade civil devidamente certificado.”.</i></p> <p><i>“Estabelecimento de um órgão de recrutamento que coordenadamente divulgasse a profissão militar.”.</i></p>	11.1 11.3



4	<i>“Certificar a formação para que seja reconhecida junto do mercado de trabalho.”.</i> <i>“(…) chamados contratos de média e longa duração, e as competências que necessitam de receber, para que depois seja fácil a sua integração no mercado de trabalho.”.</i>	11.3 11.4
5	<i>“Na nossa opinião o modelo adotado tem sofrido melhorias e é muito natural que nos próximos anos sofra poucas alterações. Temos agora um novo desafio que será o pagamento das candidaturas que deve baixar o número de candidatos à GNR.”.</i>	